



การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

พิมพ์ภัทร แก้วดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิทยานิพนธ์

ของ

พิมพ์ภัทร แก้วดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

DEVELOPMENT OF FOLLOWERSHIP INDICATORS OF TEACHERS IN
SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION IN THE NORTHEAST

BY
PHIMPAPHAT KAEWDEE

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พิมพ์ภัทร แก้วดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วราโร เฟ็งสวัสดิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ติگانต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จลุล่วง
ไปด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และกำลังใจอย่างดี
ยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์คณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่ม
ตัวอย่างและโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ทุกประการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้
คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และความช่วยเหลือด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ โรงเรียนดีเด่นที่ใช้เป็นกรณีศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ
ทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียน ซึ่งได้ให้ข้อมูลและ
แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบ
วิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็น
ประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อวิฑูร แก้วดี คุณแม่สุวรรณา แก้วดี บิดา มารดา
และนายณกมล แก้วดี พี่ชาย ขอขอบคุณญาติพี่น้อง มิตรสหาย ครูและบุคลากรทาง
การศึกษาโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ รวมถึงสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่สนับสนุนช่วยเหลือ
และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณ
ตลอดจนครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้วิทยาการต่าง ๆ
ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

พิมพ์ภัทร แก้วดี

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย	พิมพ์ภัทร แก้วดี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์
ปริญญา	ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods) การดำเนินการวิจัยเป็นแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษารายกรณี จำนวน 2 โรงเรียน ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 600 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.88–1.00 ค่าอำนาจการจำแนก ระหว่าง 0.26–0.77 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ระยะที่ 3 การสร้างคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้ตามของครู มี 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย 118 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ ความกล้า จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ความรับผิดชอบ จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาตนเอง จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบภาวะผู้ตามของครู มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุดคือองค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์
2. โมเดลโครงสร้างภาวะผู้ตามของครู พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 40.67, p-value = .53, df = 42, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้ ภาวะผู้ตามของครู ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

TITLE	Development of Followership Indicators of Teachers in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast
AUTHOR	Phimpaphat Kaewdee
ADVISORS	Dr. Akkaluck Pheasa Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat
DEGREE	Ph.D. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to develop followership indicators of teachers in secondary schools, 2) to examine the congruence of the developed structural model of r followership indicators of teachers in secondary schools with empirical data, and 3) to construct a manual of followership indicators of teachers in secondary schools. The mixed-method research was conducted in three phases. Phase 1 was the determination of a conceptual framework and development of the followership indicators of teachers through document and research review, interviews of seven experts, and case studies with two schools. Phase 2 was hypothesis testing with empirical data to confirm the followership indicators of teachers. The participants consisted of 600 administrators and teachers from secondary schools under the Office of the Basic Education Commission in Northeast in the academic year 2021, who were recruited using Multi-Stage Random Sampling. The research tools were a set of 5-rating scale questionnaires with an Item-Objective Congruence Index between 0.88 – 1.00, a discrimination power index between 0.26– 0.77 and reliability index at 0.99. The collected data were analyzed using confirmatory factor analysis. Phase 3 was the conduction of the manual on followership indicators of teachers, which was validated by five experts. A 5-level rating scale questionnaire was employed in the manual's appropriateness evaluation.

The findings were as follows.

1. The teacher followership consisted of six fundamental components, 25 sub-components and 118 indicators, namely Human relations obtained 21 indicators, Bravery obtained 22 indicators, Critical thinking obtained 20 indicators, Responsibility obtained 22 indicators, Self-development obtained 13 indicators, and teamwork obtained 20 indicators. The overall components of teacher followership were appropriate at the highest level. The fundamental components which obtained the highest level of standardized factor loading was Human relations.

2. The structural model of teacher followership supported the specified hypothesis and revealed that the developed model congruent with empirical data with the Chi-Square (χ^2) of 40.67, df of 42, p-value of .53, the good fit index (GFI) of 0.99, the adjusted goodness-of-fit index (AGFI) of 0.96, and the mean square error of approximation (RMSEA) of 0.00.

3. The manual for followership indicators implementation was appropriate at a high level.

Keywords: Indicator Development, Teacher Followership, Secondary School Teachers

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
	สมมติฐานการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตามและภาวะผู้ตาม	22
	ความหมายของภาวะผู้ตาม	22
	บทบาทของครูต่อองค์กรและภาวะผู้ตามของครู	23
	ความสำคัญและบทบาทของภาวะผู้ตาม	24
	แนวปฏิบัติของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล	26
	องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะตาม	27
	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้	126
	ความหมายของตัวบ่งชี้	127
	ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา	128
	ประเภทของตัวบ่งชี้	129
	ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี	129
	การคัดเลือกตัวบ่งชี้	130
	กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้	131

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้	133
การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้	138
รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้	141
การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วย โปรแกรมลิสเรล	143
3 วิธีดำเนินการวิจัย	153
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้	154
ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	156
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	168
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	175
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	176
ระยะที่ 1 ผลการกำหนดกรอบแนวคิดและการพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	184
ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	197
ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	275

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปลผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 279
	สรุปลผลการวิจัย 281
	อภิปรายผลผลการวิจัย 283
	ข้อเสนอแนะ 292
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 292
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 294
	บรรณานุกรม 295
	ภาคผนวก 325
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ รายชื่อโรงเรียนดีเด่น รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 327
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย 333
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 357
	ภาคผนวก ง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 395
	ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 443
	ภาคผนวก ฉ สรุปลผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 449
	ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISRE L..... 465
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 487

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม	32
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ	42
3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความรับผิดชอบ	55
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเอง	62
5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง	71
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	76
7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	85
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์	89
9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ มนุษยสัมพันธ์	98
10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	103
11 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม	109
12 การสังเคราะห์องค์ประกอบความกล้า	114
13 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความกล้า	124
14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15	ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม 163
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 166
17	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 168
18	แผนการดำเนินการวิจัย 173
19	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA 191
20	ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม 197
21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของ ตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม 199
22	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของ ตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ 201
23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของ ตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาตนเอง ... 204

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของตัวแปร สังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ...	206
25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของตัวแปร สังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านมนุษยสัมพันธ์	208
26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม	211
27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้า	213
28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านความรับผิดชอบ	224
29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านการพัฒนาตนเอง	226
30 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	228
31 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์	230

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
32	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านการทำงานเป็นทีม 232
33	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ในโมเดลด้านความกล้า 234
34	ค่าสถิติ BARTLETT ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้ตามของครู 235
35	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ 236
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบ ความรับผิดชอบ (RES) 237
37	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง 241
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง (SDE) 242
39	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) 245
40	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) 246
41	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมนุษยสัมพันธ์ (HRE) 249
42	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์ (HRE) 250
43	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม (TWO) 253
44	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (TWO) 254
45	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้า (COR) 257
46	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัว ในองค์ประกอบความกล้า (COR) 258

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	264
48	ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้ตามของครู	265
49	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	266
50	น้ำหนักองค์ประกอบ (FACTOR LOADING) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้ตามของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	270
51	ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	275

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม	36
3 องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ	44
4 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเอง	64
5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	78
6 องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์	90
7 องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม	104
8 องค์ประกอบย่อยด้านความกล้า	115
9 ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	148
10 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	172
11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	216
12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ	218
13 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง	219
14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	220
15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมนุษยสัมพันธ์	221
16 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม	222
17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้า	223
18 โมเดลความรับผิดชอบ (RES)	238
19 โมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)	242

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
20 โมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)	247
21 โมเดลมนุษยสัมพันธ์ (HRE)	250
22 โมเดลการทำงานเป็นทีม (TWO)	254
23 โมเดลความกล้า (COR)	258
24 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	262
25 โมเดลภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	268

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยกำลังมีปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำทางฐานะรายได้ การศึกษา ปัญหาทางเศรษฐกิจสังคม และระบบนิเวศ ปัญหาค่าความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมที่สูงและซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน ขณะเดียวกันก็มีปัญหาการขาดแคลนภาวะการนำและการขาดผู้นำที่ฉลาด มีวิสัยทัศน์มากพอจะที่น่าพาคนทั้งประเทศแก้ปัญหาในเชิงปฏิรูปประเทศเชิงโครงสร้างได้อย่างเข้าใจรากเหง้าและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องผู้นำแบบพระเอกขี่ม้าขาว คนที่ดีพร้อม เก่งพร้อม เข้มแข็ง เด็ดขาด ซื่อสัตย์ เป็นธรรม และสามารถแก้ไขปัญหาค่าความทุกอย่างได้อย่างถูกต้องถูกใจคนส่วนใหญ่ เป็นเรื่องแนวคิดโบราณก่อนยุคทุนนิยมที่ไม่อาจเป็นจริงได้ ไม่ใช่เพราะเราหาคนแบบนั้นไม่ได้ หรือหาอย่างไม่เจอ แต่เป็นเพราะในสังคมเศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรมใหม่ เป็นสังคมที่ต้องใช้ระบบการทำงานแบบรวมหมู่ ที่คนทั้งสังคมหรือส่วนใหญ่ต้องร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสมดุลงานเป็นธรรม เศรษฐกิจการเมือง สังคมจึงจะพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้ สังคมแบบใหม่นี้ต้องการภาวะการนำแบบใหม่ คือ นอกจากจะต้องมีผู้นำ (ทั้งแบบรวมหมู่และในระดับต่าง ๆ ที่ฉลาด มีวิสัยทัศน์ รับฟังและจูงใจคนส่วนใหญ่ได้ดีแล้ว สังคมนั้นต้องมีภาวะผู้ตามหรือพลเมืองที่ค่อนข้างฉลาด มีความรับผิดชอบด้วย สังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความเป็นประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดได้ในระดับหนึ่ง ต้องการผู้นำรวมหมู่แบบประชาธิปไตย ที่สามารถนำประชาชนนำการบริหารประเทศและองค์กรต่าง ๆ ด้วยความฉลาด วิสัยทัศน์ และความชอบธรรม ไม่สามารถจะพึ่งผู้นำเดี่ยวที่เป็นผู้นำแบบอำนาจนิยมเหมือนสังคมยุคก่อนได้ต่อไป สิ่งสำคัญที่สุดคือต้องปฏิรูปการศึกษาให้คนส่วนใหญ่คิด วิเคราะห์เป็น มีวุฒิภาวะ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม จึงจะสร้างผู้นำและผู้ตามที่มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศไปในทางที่เน้นความเป็นธรรม ประสิทธิภาพเพื่อส่วนรวม การพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์ได้ (วิทยากร เชียงกูล, 2560, หน้า 1)

การบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องรับมือกับความกดดันและความซับซ้อนสามระดับ คือ ระดับกว้าง ระดับกลางและระดับลึก ความซับซ้อนระดับกว้าง คือ การดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสังคมยุคหลังสมัยใหม่ (postmodern) ที่ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายในด้านเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงระดับมหภาค รวมทั้งข้อเรียกร้องและการแข่งขันใหม่ ๆ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนความซับซ้อนระดับกลาง คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้ง ความโกลาหล ความหลากหลาย ความเสี่ยง ความเปราะบางตลอดจนข้อจำกัดของทรัพยากรภายในองค์กร ส่วนความซับซ้อนในระดับลึก คือ การที่บุคลากรจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนบทบาท เพื่อการบริหารจัดการตนเองภายใต้เขตแดนเชิงจิตวิทยา (psychological boundaries) ทั้งในระดับจิตสำนึกและระดับจิตใต้สำนึกที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความเครียด ความวิตกกังวล จนกระทั่งกลายเป็นความรู้สึกลับสน โดดเดี่ยว สงสัย และมองว่าตนเองยังไม่ดีพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลผลิตของงานทั้งระบบ (Greyvenstein & Cilliers, 2012, p. 83)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับความกดดันและความซับซ้อนทุกระดับ จึงเป็นกลไกสำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคปัจจุบันที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการของมวลชนและผู้บริโภคได้อย่างทันท่วงทีด้วยการปรับโครงสร้าง ลดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม การปรับโครงสร้างเพื่อการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ทำให้บุคลากรระดับบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนา “ภาวะผู้ตาม (followership)” ซึ่งนิยามโดยทั่วไปหมายถึง “ความมุ่งมั่นตั้งใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จตามพันธกิจของกลุ่ม และสร้างความสมานสามัคคีภายในกลุ่ม” (Seelay, 2006, p. 98) และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปตามภารกิจที่รับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสมควรมุ่งหมายองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป และเอาใจใส่ต่อบุคลากรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (สมพิศ สุขแสน, 2556, หน้า 7) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเน้นที่คนเป็นสำคัญ ถ้าผู้ปฏิบัติงานหรือ

ผู้ตามมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การบรรลุผลสำคัญขององค์กร (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์, 2555, หน้า 5) สอดคล้องกับ (นเรศรี แสนมนตรี, 2553, หน้า 2) กล่าวว่า การที่องค์กรประสบความสำเร็จและอยู่รอด นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลขององค์กรนั้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่แสดงสลับ สับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนรวมทั้งผู้นำล้วนแต่เคย เป็นผู้ตามมาก่อนในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต แม้จะดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจสูงแต่ก็ยังมี ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปอีก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามใน ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ พบว่า ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์หรือผู้ตามของตน นอกจากนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พบในผู้ตามที่ดี คือ มีการริเริ่ม พึ่งพาตนเอง ผูกพันต่อ เป้าหมายร่วม และมีความกล้า เป็นต้น ผู้ตามจึงมิใช่เพียงผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติตาม คำสั่งโดยเคร่งครัด แต่ด้วยความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมขององค์กรและความกล้า จึงอาจ คัดค้านหรือท้าทายอำนาจของผู้นำที่มิมุ่งต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร ภาวะผู้ตามที่ดี จึงเป็นบทบาทเชิงรุกในทางสร้างสรรค์ ทั้งยังพร้อมปรับเปลี่ยนบทบาทที่ต้องแสดงภาวะ ผู้นำที่ดีขององค์กรหรือของสังคมในอนาคตด้วย (ศิระ จุลานนท์, 2551, หน้า 56)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำเป็นต้อง อาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา และ ผู้ตาม คือ ผู้ปฏิบัติงาน (กฤษณา สำเร็จ, 2555, หน้า 4) โดยความเป็นจริงแล้วจะต้องอยู่ คู่กันเสมอ เพราะมีความจำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งผู้ตามนับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญใน การร่วมมือและประสานงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด ของ อนุพงศ์ อวิรุทธา (2555, หน้า 197-198) ได้กล่าวว่า ผู้ตามก็มีความสำคัญไม่น้อย กว่าผู้นำ เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จในองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้าง ผู้ตามที่เก่งที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ในอดีตเชื่อว่าผลสำเร็จของ องค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะเห็นได้จากในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การศึกษาเรื่องผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานขององค์กร จนมาถึงปัจจุบันแนวโน้มการวิจัยจะมีความศึกษาเพื่อให้เห็น ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ตาม (Suddaby, 2010, p. 43) เริ่มมีการศึกษาทฤษฎี

ภาวะผู้ตามเพื่อมาใช้ในการอธิบายผู้นำและยังเป็นการพัฒนาทฤษฎีผู้นำไปด้วย (Epitropaki, 2018, pp. 89–104) จากการศึกษางานวิจัยหลาย ๆ งานพบว่า ปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของทั้งผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) โดยเฉพาะผู้ตามถือว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เนื่องจากผู้ตามส่วนใหญ่คือ ผู้ปฏิบัติงาน หากแนวคิด นโยบายและเป้าหมายขององค์กร ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติแต่ปฏิบัติแบบให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ หนึ่ง ขาดความเต็มใจในงานที่ปฏิบัติก็ยากที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้จากงานวิจัยของ Kelly (1992, p. 27) ได้พบว่าความสำเร็จขององค์กรร้อยละ 90 เกิดจากการทำงานของผู้ตาม ส่วนอีกร้อยละ 10 ที่เหลือเป็นผลงานของผู้นำ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้นำเช่นกัน (Mumfrod et al., 2008, p. 37)

องค์กรหลาย ๆ องค์กรประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือมีผู้ตามที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีผู้ตามที่ไม่มีภาวะผู้ตาม หากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ตามไร้ศักยภาพและขาดภาวะผู้ตามในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ดังนั้น ภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อการแปลงนโยบายไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หากผู้ตามแสดงบทบาทของตนได้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ย่อมแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าองค์กรแห่งนั้นจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงพื้นฐานหลักสำคัญคือ การมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้ตามที่ดี (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560, หน้า 198) ซึ่งโรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้ตามในที่นี้คือ ครู หากครูมีภาวะผู้ตามที่ดีก็ย่อมนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติต่อไป

ภาวะผู้ตามเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ทุกองค์กรต้องการ โดยภาวะผู้ตามประกอบด้วย บทบาทในการจัดการตนเอง บทบาทในการแก้ไขปัญหา บทบาทการมีความผูกพันกับองค์กร บทบาทในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และบทบาทในการกล้าแสดงออก (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560, หน้า 200–201) ซึ่งครูถือว่าเป็นผู้ตามในองค์กร หรือโรงเรียน แต่ยังคงขาดคุณลักษณะของภาวะผู้ตาม จะเห็นได้จากงานวิจัยของ

สุชาติ ลาวัลย์ และคณะ (2561, หน้า 164–180) และศรีวรรณ แก้วทองดี (2562, หน้า 2) ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bligh (2011, p. 433) พบว่า ครูขาดความสามารถในการจัดการตนเอง ซึ่งครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์แบบโดยปราศจากการควบคุมจากผู้บริหาร และไม่สามารถวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองควบคู่กับการร่วมพัฒนาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตามแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด การกระทำ พฤติกรรม แม้จะอยู่ในองค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กรย่อมจะมีลักษณะที่ต่างกันและเหมือนกันเป็นบางส่วนเท่านั้น โดยธรรมชาติต้องยอมรับว่า แม้แต่พี่น้องกันเกิดจากพ่อแม่เดียวกัน ความคิด การกระทำและพฤติกรรมก็มีความแตกต่างกัน จึงมีนักวิชาการได้แบ่งรูปแบบของผู้ตามไว้หลายรูปแบบ เช่น ผู้ตามที่ทำให้เกิดความบาดหมางในองค์กร ผู้ตามแบบหัวดีอ้วน ผู้ตามที่มีความอดทน เสียสละ ผู้ตามแบบคล้อยตาม และผู้ตามที่มีประสิทธิผล เป็นต้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 162–164; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554, หน้า 249–251 และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560, หน้า 195) แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่ศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยการพัฒนาตัวบ่งชี้ซึ่งตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ซึ่งช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป (วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 152)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ตามในสถานศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของครูให้มีภาวะผู้ตาม ที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ก่อให้เกิดความสำคัญของการวิจัยในด้านวิชาการและด้านการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัยที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาศึกษาค้นคว้าต่อไป
2. ด้านการนำไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ไปใช้ประโยชน์ในวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน 3) ยอมรับการกระทำของตน 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.2 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
 - 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การจัดการตนเอง และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา
- 1.3 องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย
 - 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2) ความกระตือรือร้น 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การเปิดใจกว้าง
- 1.4 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจ
 - 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ

1.5 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 4) การมีส่วนร่วม

1.6 องค์ประกอบหลักด้านความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะ

รับผิดชอบในการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

3) ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะท้าทาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยขออธิบายประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามระยะการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้

2.1.1.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.1.1.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองศึกษาธิการจังหวัด มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

3) ครู ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.1.2 โรงเรียนดีเด่น คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล
คุณภาพ OBECQA สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive
sampling) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

2.2 ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างของ
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 933 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 1,866 คน และครูผู้สอน จำนวน 47,623 คน รวมประชากรทั้งสิ้น
จำนวน 49,489 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, ออนไลน์)

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วย
ตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542,
หน้า 54) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกต 25 ตัว ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
เท่ากับ 500 คน แต่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล จึงเลือกใช้
กลุ่มตัวอย่าง 600 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2.3 ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.3.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านหลักการ
บริหารการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมี
ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.3.2 นักปฏิบัติกร แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2.3.2.2 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองศึกษาธิการจังหวัด มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2.3.2.3 คีษานิตศได้แก่ คีษานิตศคีที่มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

2.3.2.4 ครุได้แก่ ครุที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้ตาม ดังนี้ ทรวงกรต เจริญศรี (2550); บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2551); อุดม ทุมไผ่ชิต (2553); วราจคณา กาญจนพาที (2556); สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560); Civil Air Partrol (2000); Klenismith and Everts–Rogers (2000); Lussier and Achua (2001); Weiss (2001); Blackshear (2003); Lateur and Rast (2004); Toppen Weiss & Whitehead (2004); Thach et al. (2006); Thampson and Marrist (2006); Miller (2007); Kelly (2008); Martin (2008); Chaleff (2009); Sullivan and Decker (2009); Barrette (2010); Mccollum (2013) และ Villiers (2014) จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตามของครู ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบหลักที่มีสาระ

คล้ายกันไว้ด้วยกัน ซึ่งครอบคลุมพฤติกรรมภาวะผู้ตามของครู ได้องค์ประกอบหลักจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการสร้างทีม และ 6) ด้านความกล้า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักของความรับผิดชอบ ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ สุวรรณ นาคิบุลย์วงศ์ (2551); นิภา วิจิตรศิริ (2554); ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555); สาโรช บัวศรี (2555); ปราโมทย์ กัลยา (2557); จุรีรัตน์ นันทยทวิกุล (2558); Kuchapski (2001); Cattell (2005) และ Thach et al. (2006) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ได้องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน 3) การยอมรับการกระทำของตน 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบหลักของการพัฒนาตนเอง ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสิทธิวงศ์ (2550); มณฑป ไชยชิต (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553); ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557); กิตินันท์ โนสุ และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2558); ณัฐติกา หอมประกอบ (2558); สุรพงษ์ แสงสีมุข (2558); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560); พระครูสุตวรรษธรรมกิจ (2563); American Institutes for Research (2007) และ Pan (2014) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ได้องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การจัดการตนเอง และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

3. องค์ประกอบหลักของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ (2551); Facione and Peter (2006); Herr (2007); Brock (2008); Harris (2010); Lizziepauker (2010); Olin (2011); Paquin (2011); Tilus (2012) และ Enis (2014) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ได้องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2) ความกระตือรือร้น 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การเปิดใจกว้าง

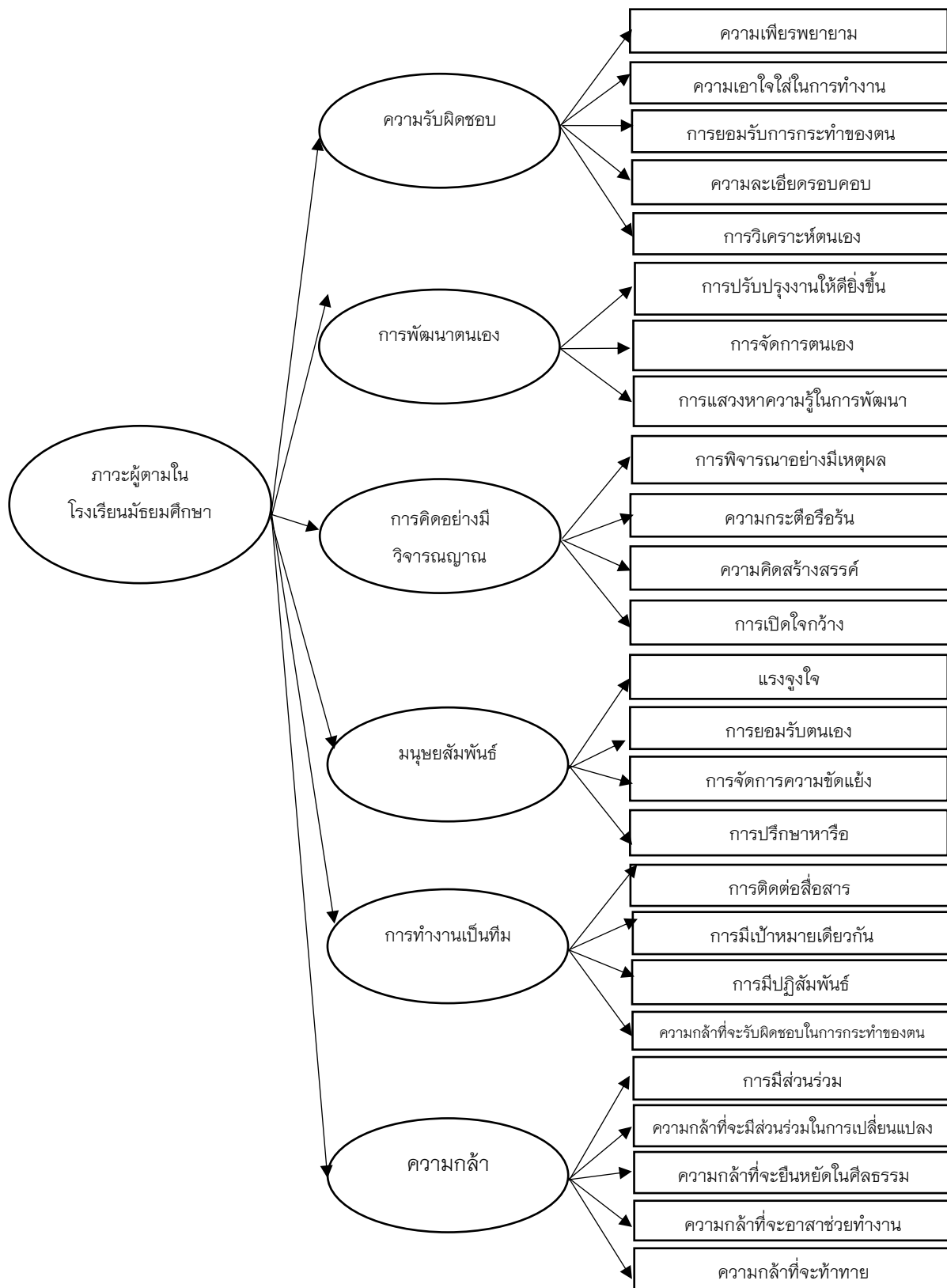
4. องค์ประกอบหลักของมนุษยสัมพันธ์ ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ Riss and Bernadet (2013); Khamsi and Largani (2014); Keshavarzi et.al (2015); Detlef (2017); Armağan et.al (2020); Peek (2020); และ

Davis (2021) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แรงจูงใจ 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ

5. องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555); สุกดา เสมอแก้ว (2557); กิตติทัช เขียวฉะอ้อน (2560); ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560); พัชรินทร์ อรุณเรือง (2560); สุวรรณนา พงษ์ผ่องพูล (2560); พีรดา มุงคุณ. (2564); Salleh and Kayode (2014); Marchetti (2018) และ Tarricone (2020) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด องค์ประกอบย่อย ได้ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 4) การมีส่วนร่วม

6. องค์ประกอบหลักของความกล้า ได้ศึกษานิยาม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย ได้แก่ กล้าหาญ ณ น่าน (2559); มาฆพร กรานต์เจริญ (2561); วีระเชษฐ์ มั่งแว่น (2562); Chaleff (2003); Chaleff's (2008); Chaleff (2009); Dixon (2009); Suda (2013) และ Satterfield (2016) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ได้ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความกล้าแสดงความรับผิดชอบ 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะท้าทาย

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธืโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน 3) ยอมรับ การกระทำของตน 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

1.1.1 ความเพียรพยายาม หมายถึง การที่ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอดุสาหะ ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนงานที่ ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้น ด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

1.1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของครู ด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเอง หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและ หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

1.1.3 การยอมรับการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของ ครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

1.1.4 ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง การที่ครูวางแผนการทำงาน และจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลาย ๆ วิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อน การตัดสินใจ

1.1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองของครู ในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การจัดการตนเอง และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

1.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบ ข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2.2 การจัดการตนเอง หมายถึง การที่ครูรู้จัก รัก เห็นคุณค่า ในตัวเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

1.2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่

1.3 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้ กระบวนการคิดของครู ซึ่งเน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล และนำไปสู่การสรุปที่ สมเหตุสมผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2) ความกระตือรือร้น 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ 4) การเปิดใจกว้าง

1.3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล หมายถึง การที่ครูใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุ่มรอบคอบ ในการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์และการคาดเดาในการคิด มีการวางแผน

1.3.2 ความกระตือรือร้น หมายถึง การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่งบางอย่างหรือตื่นตัวกับกิจกรรมมีความกระหายอยากจะเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มีความขะมักเขม้น มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝักคึดอยู่ตลอดเวลาไม่มองโลกในแง่ร้ายรู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

1.3.3 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน ให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ การตีความความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ

1.3.4 การเปิดใจกว้าง หมายถึง การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ

1.4 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูที่สร้างขึ้นเพื่อยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ

1.4.1 แรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการกระตุ้นให้แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำและองค์กร โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

1.4.2 การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง

1.4.3 การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การที่ครูแสดงถึง กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้าง โอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่

1.4.4 การปรึกษาหารือ หมายถึง รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครูมา รวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็น ได้แย้ง หรือแสดงจุดยืน ทางความคิด ให้นำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง

1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึง การทำงานร่วมกัน ของกลุ่มครู โดยมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 4) การมีส่วนร่วม

1.5.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือ แลกเปลี่ยนความคิด ขอเท็จจริงระหว่างครูหรือ กลุ่มครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิด การปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

1.5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน อนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

1.5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกัน ระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.5.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เข้ามามี ส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกัน ประเมินผลเพื่อให้งานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.6 ความกล้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมและสนับสนุนงาน และผู้นำที่ตนเองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามที่กำหนด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะทำทนาย

1.6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นผลดีหรือผลเสีย โดยไม่ร้องขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน

1.6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร

1.6.3 ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

1.6.4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

1.6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย หมายถึง การที่ครูมีความกล้าที่จะเอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้องค์กร

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณ ของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในรูปของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. โมเดลโครงสร้างภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

5. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ชี้วัดว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรชี้วัดขององค์ประกอบนั้น โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

7. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่า องค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่ องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

8. น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบ

9. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล โดยค่าไค – สแควร์ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564

11. ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2664

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม
 - 1.1 ความหมายของผู้ตาม
 - 1.2 บทบาทของครูต่อองค์กรและผู้ตาม
 - 1.3 ความสำคัญและบทบาทของผู้ตาม
 - 1.4 แนวปฏิบัติของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล
 - 1.5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้
 - 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
 - 2.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา
 - 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
 - 2.4 ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี
 - 2.5 การคัดเลือกตัวบ่งชี้
 - 2.6 กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 2.7 เทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 2.8 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้
 - 2.9 รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้
3. การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม

การนำเสนอสาระที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

1. ความหมายของภาวะผู้ตาม

ตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 คำว่า “ผู้ตาม” (follower) ถูกใช้อย่างแพร่หลายในลักษณะของคำพ้องความกับ “ผู้ใต้บังคับบัญชา” (Hersey and Blanchard, 2007, p. 23) โดยที่คำว่า “ผู้ใต้บังคับบัญชา” จะถูกนำมาใช้โดยทั่วไปมากกว่า ทั้งนี้ในตำราผู้นำยุคปัจจุบันมีการระบุคำว่า “ผู้ใต้บังคับบัญชา” หรือ “การรายงานสายตรง” (subordinate or direct report) เพื่อใช้แทนการแสดงอำนาจที่มีอยู่ของสายการบังคับบัญชา ซึ่งอาจกล่าวโดยนัยคือ “ผู้ตาม” หมายถึง ผู้ที่ไม่มีอำนาจของตนเองอย่างเป็นทางการ และปฏิบัติงานโดยได้รับอิทธิพลจากผู้นำ (Kellerman, 2008, p. 65) ภาวะผู้ตามมักจะถูกระบุว่าเป็นมโนทัศน์ที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ดังข้อสรุปของ Heller and van Til (2008, p. 23) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามนั้นสามารถพิจารณาได้ดีที่สุดในมุมมองของบทบาทความสัมพันธ์ ซึ่งมีนักวิชาการ ผู้ที่สนใจศึกษาได้ศึกษา และนิยามความหมายของภาวะผู้ตามไว้ ดังนี้

พินิตา ชวีญพรหม (2553, หน้า 15) ให้ความหมายของภาวะผู้ตามว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่มีความรับผิดชอบในงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเป็นของตนเอง กล้าแสดงออก และสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกับองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 44) ให้ความหมายของภาวะผู้ตามว่า หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลที่แสดงถึงความเข้มแข็งมีความคิดเป็นของตนเอง ไม่ดี้อ่อน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อต่อผู้นำ มีทัศนคติในทางบวก มีระเบียบวินัย ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

วรางคณา กาญจนพาที (2556, หน้า 21) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำให้บรรลุผลสำเร็จ

Tappen Weiss & Whitehead (2004, p. 27) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของกลุ่ม ทุ่มเทมุ่งมั่น พลังกาย พลังใจในการทำงานกลุ่ม คิดวิเคราะห์และเสนอความเห็นใหม่ ๆ ในการพัฒนางานให้เกิดคุณภาพสูงสุด

Kelly (2008, p. 18) ให้ความหมายของภาวะผู้ตามไว้ว่า คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Civil Air Patrol Manual (2010, p. 23) ให้ความหมายของภาวะผู้ตามไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่แสดงถึงการปฏิบัติของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่แสดงถึงความเข้มแข็งมีความคิดเป็นของตนเองไม่ได้อ้อน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อต่อผู้นำ มีทัศนคติในทางบวก มีระเบียบวินัย ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของภาวะผู้ตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. บทบาทของครูต่อองค์กรและภาวะผู้ตามของครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, หน้า 1) กำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของครูต่อสถานศึกษา ไว้ว่า ครูต้องปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2542, หน้า 31) ได้บัญญัติบทบาทและหน้าที่ของครูไว้ว่า ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามการขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

จากความหมายของภาวะผู้ตาม และบทบาทและหน้าที่ของครูต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้ตามของครู หมายถึง คุณลักษณะของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยใช้ศักยภาพ ความรู้และสติปัญญาที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา นำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงหมายถึง คุณลักษณะของครูที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ศักยภาพ ความรู้ และสติปัญญาที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้บริหาร และโรงเรียน

3. ความสำคัญและบทบาทของภาวะผู้ตาม

ภาวะผู้ตาม (followership) มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (leadership) ด้วยเหตุผล 3 ประการ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560, หน้า 219)

1. ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่แสดงสลับสับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือมนุษย์ทุกคนรวมทั้งคนที่เป็นผู้นำล้วนแต่เคยเป็นผู้ตามมาก่อนในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต และโดยความจริงคนส่วนใหญ่แม้จะดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจสูงแต่ก็ยังมีบุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นนายหรือผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปอีกเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่าคนเรามีโอกาสในการเป็นผู้ตามได้บ่อยมากกว่าที่จะเป็นผู้นำ

2. ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงการมีอิทธิพลต่อกันในตำแหน่งของการเป็นผู้นำนั้น บุคคลผู้นี้จะได้รับอิทธิพลที่เป็นผลการกระทำและเจตคติของผู้ตามจากข้อเท็จจริงที่ชัดเจนในประเด็นนี้จะเห็นว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกือบทุกทฤษฎี จะมีแนวคิดตรงกันคือ ผู้นำจะต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยเฉพาะคือผู้ตามของตน ด้วยเหตุนี้ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจึงเป็นกระบวนการที่ผกผันกันที่ผู้ตามมีต่อผู้นำสามารถช่วยส่งเสริมผู้นำ หรืออาจตรงข้ามคือช่วยตอกย้ำจุดอ่อนของผู้นำมากยิ่งขึ้นได้เช่นกัน

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดีเป็นคุณลักษณะอย่างเดียวกับที่พบในผู้ตามที่มีประสิทธิผล (effective follower) เช่น คุณลักษณะด้านการริเริ่ม ความเป็นอิสระหรือความสามารถพึ่งพาตนเอง ความผูกพันต่อเป้าหมาย

ร่วม ความกล้าเป็นต้น นอกจากนี้ผู้ตามยังสามารถแสดงความเห็นใจสนับสนุนผู้นำ รวมทั้งแสดงการทำทนายต่อผู้นำที่คุกคามค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งก็ไม่มีความแตกต่างมากนักกับบทบาทของผู้นำ

ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างสามารถแสดงบทบาทเชิงรุก (proactive) ในการร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมาได้ ด้วยเหตุนี้ในการบริหารจัดการยุคปัจจุบัน องค์การส่วนใหญ่ จึงพูดถึงเรื่องการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ (empowerment) แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์กรได้รับประโยชน์จากความริเริ่มและความสามารถของพนักงานสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการร่วมมือสนับสนุนต่อผู้นำมากขึ้น ทำให้การประเด็นปัญหาและการขัดแย้งกับผู้นำลดน้อยลง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของผู้ตามที่ดี การปฏิบัติงานของผู้นำและองค์การที่ดี ต่างเป็นตัวแปรที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน ยิ่งในสถานการณ์ที่้องค์การทั้งหลายต่างมุ่งความเป็นเลิศในผลงานของผู้ตาม ด้วยการให้กลยุทธ์มอบหมาย อำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจ (empower) แก่ผู้ตามมากเพียงไร ภาวะผู้ตามนับวันจะเป็นกระบวนการที่มีความสอดคล้องยิ่งขึ้น และกระบวนการใช้สิทธิพลเชิงผกผันในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน (reciprocalpartnership) ที่เป็นองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม จะยิ่งทวีความสำคัญที่ต้องได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

จากความสำคัญและความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่อธิบายตามเหตุผลทั้ง 3 ประการข้างต้น พอสรุปความได้ว่า ภาวะผู้ตามมิใช่เป็นการมองชนกลุ่มใหญ่ในองค์กรหรือสังคม ซึ่งอยู่ภายใต้การนำของบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ ที่อยู่ในตำแหน่งหรือมีฐานะเป็นผู้นำระดับต่าง ๆ ในองค์กรหรือสังคมนั้น ว่าเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งให้ความหมายถึงบทบาทในเชิงรับ คือมุ่งที่การเป็นผู้นำเอานโยบาย คำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยการดำเนินการทั้งปวงอยู่ภายใต้การบังคับ ควบคุมของผู้บังคับหรือผู้นำซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของภารกิจ กลับเป็นการมองในทางตรงกันข้าม ในบทบาทเชิงรุกของผู้ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือล้มเหลว บทบาทซึ่งนอกจากจะพึ่งพาการนำแล้ว ยังสนับสนุนให้การนำนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรหรือสังคม ด้วยความเหมือนกันในคุณลักษณะ ประกอบกับความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนบทบาทของภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม

4. แนวปฏิบัติของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล

ได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลหลายทั้งดังนี้

Rose (1995, p. 31) ได้พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้ตามโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตั้งแต่ ค.ศ. 1930 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน สามารถสรุปได้เป็น 2 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดดั้งเดิม ให้ความสำคัญของผู้ตามว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะดังนี้ คือ 1) ต้องทำงานอย่างหนัก ถูกแบ่งแยกจากผู้มีสติปัญญาดี 2) ไม่สามารถนำสติปัญญามาใช้ได้โดยปราศจากผู้ชี้แนะ หรือการควบคุมจากผู้อื่น 3) เต็มใจที่จะให้ผู้อื่นนำทั้งทางด้านความคิด การปฏิบัติ และยอมให้ผู้อื่นควบคุมการทำงานของตนอย่างใกล้ชิด และ 4) ไม่สามารถสร้างผลผลิตได้โดยปราศจากการชี้แนะจากผู้อื่น

จะเห็นได้ว่า แนวคิดนี้ผู้ตามถูกกำหนดให้เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ขาดความกระตือรือร้น ส่วนผู้นำจะถูกกำหนดให้เป็นผู้บังคับบัญชา คอยทำหน้าที่สั่งการ ชี้นำ มีความกระตือรือร้น ตื่นตัว

แนวคิดยุคใหม่ ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ถือว่าผู้ตามเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและของผู้นำ โดยการปรับมุมมองผู้ตามใหม่ ๆ ดังนี้ 1) ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างตนเอง ให้มีลักษณะของภาวะผู้ตามส่วนผู้ตามที่เฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้นไม่สามารถทำให้ตนเองมีลักษณะของภาวะผู้นำได้นั้นไม่ถือว่ามิภาวะผู้ตาม 2) ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น ในบางครั้งความกระตือรือร้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและสถานการณ์ 3) ผู้ตามที่จะสามารถกลายเป็นผู้นำ และผู้นำก็สามารถกลายเป็นผู้ตามได้ในขณะเดียวกัน เช่น ผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงบทบาทผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทผู้ตามในขณะเดียวกันผู้บริหารระดับต้นยังมีผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงต้องแสดงบทบาทผู้ตาม และผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงต้องแสดงบทบาทผู้นำ เป็นต้น และ 4) กลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้นำ ส่วนที่เหลือก็ต้องเป็นผู้ตาม แต่ผู้ตามไม่ได้เป็นผู้ตามเสมอไป ในบางครั้งผู้ตามอาจจะเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำได้เช่นกัน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางการบริหาร

สรุปได้ว่า การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล คือ การเป็นผู้ตามที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ร่วมคิดอย่างกระฉับกระเฉงและจริงจัง ทุ่มเทเวลาและพลังงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดที่จะเป็นแนวทางเลือกของกลุ่ม ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความสำนึกผิดชอบต่อสังคมและมีความกล้าที่แสดงออกในทางที่เหมาะสม

5. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามไว้ ดังนี้

ทรงกลด เจริญศรี (2550, หน้า 10-11) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม ได้แก่ 1) ความเต็มใจที่จะทำงานให้ผู้อื่น 2) ความคิดและตัดสินใจได้เองในการทำงาน 3) พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมให้เห็นถึงการร่วมกันทำงาน 4) ความรู้ความเข้าใจในงาน 5) มีความรับผิดชอบต่องาน ผลของงาน 6) มุ่งเน้นเป้าหมาย 7) การยินดีร่วมในสถานการณ์เสี่ยง 8) การให้ความเคารพไว้วางใจผู้อื่น และ 9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551, หน้า 56-57) กล่าวว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Effective or exemplary followers) ประกอบด้วย 1) เป็นบุคคลที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างอิสระ 2) มุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร 3) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณในความคิดความเห็นที่เสนอขึ้นมาในองค์กร 4) มีความรับผิดชอบ 5) กล้าแสดงออกในทิศทางโดยเสนอทางเลือกอื่นที่อาจนำมาปฏิบัติได้ 6) มุ่งมั่นทุ่มเทเวลาและพลังงานเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดที่จะเป็นแนวทางเลือกของกลุ่ม 7) เป็นผู้ที่มีความสามารถสูง 8) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง 9) มีความผูกพันกับงานขององค์กร และ 10) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

อุดม ทุมไชยิต (2553, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ให้การเสนอสนับสนุน และเป็นที่ปรึกษาของผู้บังคับ 2) มีความคิดริเริ่ม 3) มีการทำงานเป็นทีม 4) กล้าแสดงออกบทบาทและความคาดหวังของตนเองอย่างชัดเจน และ 5) รู้จักพัฒนาตนเอง

วรางคณา กาญจนพาที (2556, หน้า 42) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ 2) มุ่งพัฒนาตนเองให้ทันต่อวิทยาการและวิชาชีพ 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

- 4) มีระเบียบวินัยในตนเอง 5) มีความซื่อสัตย์สุจริต 6) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- 7) มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีแบบแผน 8) มีความรับผิดชอบ
- 9) มีการตัดสินใจโดยใช้วิจารณญาณ 10) ให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ
- 11) มีความกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2560, หน้า 219) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นภาวะผู้นำที่ดีเป็นองค์ประกอบอย่างเดียวกับที่พบในภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล (effective followership) ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความเป็นอิสระ 3) ความสามารถพึ่งพาตนเอง 4) พัฒนาตนเอง 5) ความผูกพันต่อองค์กร 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 7) ความสามารถแสดงความคิดเห็น 8) สนับสนุนผู้นำ 9) มีการทำงานเป็นทีม และ 10) กล้าแสดงการท้าทายต่อผู้นำที่คุกคามค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Civil Air Patrol (2000, p. 43) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลว่า 1) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร 2) ทุ่มเทในการทำงาน 3) รับผิดชอบต่องานขององค์กร 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 5) มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6) การทำงานเป็นทีม และ 7) มีความยืดหยุ่นโดยยึดในคุณค่าหลักขององค์กร

Klenismith and Everts – Rogers (2000, pp. 25–26) ได้ศึกษาภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล พบว่าประกอบด้วย 1) การเป็นสมาชิกที่ดีของทีม (Being a team player) โดยการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเป็นกลยุทธ์ที่ซัดที่สุดของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ 2) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Demonstrate a strong work ethic) ความมุ่งมั่น หมายถึง จุดรวมของการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งเร้า ซึ่งเกี่ยวกับแรงขับและความนึกคิดของบุคคล ถ้าบุคคลมีความต้องการหรือสนใจในสิ่งใดก็จะมุ่งทำสิ่งนั้น ซึ่งลักษณะของผู้ตามที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานจะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเข้มแข็ง ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก 3) มีความคาดหวังในตนสูง (Adhere to high expectations of self and possess high positive self – regard) เชื่อมมั่นต่อตนเองในทางบวกสูง มีความรู้สึกที่ดีต่องาน สนุกในการทำงาน รู้สึกมีทางเลือกที่ดีในความก้าวหน้า มีความชัดเจนในงาน และมีความคาดหวังสูง 4) มีการพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าแสดงออกในขอบเขตที่เหมาะสม และ

5) มีทัศนคติที่ดี (Project optimism) เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความเบิกบานใจแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความกระตือรือร้นอย่างเหมาะสม ซึ่งในบางโอกาสได้รับมอบหมายสิ่งที่ยังไม่เห็นด้วยแต่จะมองหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือทำในสิ่งที่เป็นไปได้ มากกว่าการคิดว่าเป็นปัญหาหรือคิดว่าเป็นไปไม่ได้ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่า เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ขององค์การและเต็มใจช่วยเหลืองานอื่น ๆ แม้ไม่ใช่งานที่ตนได้รับมอบหมาย

Lussier & Achua (2001, pp. 38–39) ได้กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้ตามประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สนับสนุนผู้นำ 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) มีความคิดริเริ่ม 5) พัฒนาตนเองตลอดเวลา 6) อาสาช่วยเหลือผู้นำโดยไม่ต้องให้ผู้นำขอความช่วยเหลือ 7) ร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหา 8) เปิดใจรับฟังผลการปฏิบัติงานจากผู้นำ 9) เข้าใจงานที่ทำและมีความรับผิดชอบ 10) กล้าคัดค้านการกระทำของผู้นำในกรณีการกระทำนั้นก่อผลเสียหายต่อองค์การ หรือเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม และ 11) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

Weiss (2001, p. 36) ได้แสดงทรรศนะว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลนั้นต้องเป็น 1) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 2) มีความรับผิดชอบในการทำงาน 3) กล้าหาญส่งข่าวเผย 4) มีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเงินทอง 5) มีความมุ่งมั่นเพื่อไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ 6) มีความสามารถในการบริหารตนเอง 7) พัฒนาตนเอง 8) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และ 10) มีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

Blackshear (2003, p. 46) ได้ศึกษาภาวะผู้ตามที่ดีจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 300 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้ตามที่ดี ได้แก่ 1) มุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร 2) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) มุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีความรับผิดชอบในงาน 6) มีส่วนร่วมในการทำงาน 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 8) กล้าแสดงความคิดเห็น 9) สามารถแก้ไขปัญหา 10) สามารถบริหารจัดการตนเอง 11) มองโลกในแง่ดี และ 12) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Lateur and Rast (2004, p. 53) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียซานตาบาร์บารา ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร (displays loyalty) 2) มีการบริหาร

จัดการตัวเอง (self – management) 3) มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น (responsibility for others) 4) มีความคิดที่อิสระและเชิงวิพากษ์ (thinks independently and critically) 5) เป็นผู้มีความกล้าหาญที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง (courage) และ 6) มีการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ (Critical Thinking)

Tappen Weiss & Whitehead (2004, pp. 27–29) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม ได้แก่ 1) เมื่อพบปัญหา ได้นำเสนอต่อหัวหน้าทีม หัวหน้างาน พร้อมเสนอแนวทางแก้ไขที่เป็นได้ไปพร้อมกัน 2) แสดงออกให้เห็นถึงความตั้งใจ สนใจ มุ่งมั่นในการทำงาน 3) ร่วมสนับสนุนแนวคิดใหม่ เสนอแนวคิดใหม่ให้กับทีมงาน 4) เมื่อไม่เห็นด้วยกับกลุ่ม ได้พยายามให้เหตุผลประกอบว่าเพราะอะไร 5) ฟังอย่างมีวิจาร์ณญาณและสะท้อนกลับต่อสิ่งที่ผู้นำ หรือกลุ่มพูด 6) เรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดร่วมกันในทีม 7) มีการทำงานเป็นทีม 8) มีส่วนร่วมในทีม 9) มีความรับผิดชอบในงาน 10) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมทีม และ 11) รู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

Thach et al. (2006, pp. 29–30) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วย 1) การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ 2) การทำงานเป็นทีม 3) สามารถบริหารจัดการแก้ไขสถานการณ์ 4) ให้การสนับสนุนในงาน 5) การพัฒนาตนเอง 6) มนุษยสัมพันธ์ 7) การมีส่วนร่วม 8) อุทิศตนให้กับงาน และ 9) มีความรับผิดชอบ

Thompson and Morrisl (2006, p. 13) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการทำงานว่าต้องเป็นคนที่มี 1) มีความรู้ความสามารถ 2) มีความคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต 4) มีความสามารถในการสร้างทีมและมีส่วนร่วมในทีม 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 6) มีความรับผิดชอบในงาน 7) มีความสำนึกผิดชอบต่อสังคม และ 8) รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Miller (2007, p. 54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามว่าประกอบด้วย 1) มีความคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ 2) มีการทำงานเป็นทีม 3) มีความรับผิดชอบในงาน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 5) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) มีความกระฉับกระเฉง 7) มีความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ และ 8) มีความกล้าหาญที่จะเป็นผู้สนับสนุนทีม

Sullivan and Decker (2009, p. 62) ได้อธิบายลักษณะของภาวะผู้ตามที่ดีมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สามารถชี้นำตนเอง (Self - directed) 2) การพัฒนาตนเอง (Self development) 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5) สามารถบริหารจัดการแก้ไขสถานการณ์เพื่อป้องกันเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ (Prospective) 6) ให้การสนับสนุนในงาน (supportive) 7) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) 8) การมีส่วนร่วม (Participation) 9) มีความรับผิดชอบ (Take responsibility) 10) อุทิศตนให้กับงาน (commitment) 11) มีความสามารถในการริเริ่มสิ่งใหม่ (Initiative) และ 12) มีความเปิดเผย (Candid) และ 13) พร้อมที่จะวิพากษ์วิจารณ์ (willing to criticize)

Mccallum (2013, ออนไลน์) ได้กล่าวใน Issues : September, October 2013 Tags : Leadership ว่าทุกคนในองค์กรสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น และได้กล่าวถึงภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลในองค์กรไว้ว่าภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีการตัดสินใจที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม (decision correctly) 2) มีจรรยาบรรณในการทำงานมีความรับผิดชอบและใส่ใจในหน้าที่ (work ethic) 3) มีความมุ่งมั่นพยายาม (commitment) 4) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (integrity) 5) มีความกล้าหาญและกล้าที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรค (courage) 6) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) 7) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย (loyalty) 8) มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร (the goal with the organization)

Villiers (2014, ออนไลน์) ได้เขียนในบทความเรื่อง Followership : how to act the other 98% of the time, when we aren't leading และได้อธิบายเรื่องภาวะผู้ตามและกฎสิบข้อของการพัฒนาทักษะความเป็นภาวะผู้ตามที่ดีไว้ ดังนี้ 1) ไม่โทษเจ้านายและสนับสนุนเจ้านาย (support leaders) 2) กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างจากเจ้านาย 3) มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) 4) มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย (responsible) 5) ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม (integrity) 6) มีการศึกษาข้อมูลองค์กรที่จำเป็นในการตัดสินใจ (education organizations) 7) รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง (strengths weaknesses) 8) มีการรายงานการทำงานสม่ำเสมอ (the working uniform) 9) มีการจัดการตนเองพึ่งตนเอง (self - management) และ 10) อุทิศตนเพื่อการทำงาน (devoted to work)

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม

องค์ประกอบ นักวิชาการ	1. ทรวงกรต เจริญศรี (2550)	2. บุญใจ ศรัลดิษนรากุล (2551)	3. อุดม ทุมไธษิต (2553)	4. วรางคณา กาญจนพาทย์ (2556)	5. สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560)	6. Civil Air Patrol (2000)	7. Klenismith and Everts-Rogers (2000)	8. Lussie and Achua (2001)	9. Weiss (2001)	10. Blackshear (2003)	11. Lateur and Rost (2004)	12. Tappen Weiss & Whitehead (2004)	13. Thach et al. (2006)	14. Thompson and Marris (2006)	15. Miller (2007)	16. Sullivan and Decker (2009)	17. Mccollum (2013)	18. Villiers (2014)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. เต็มใจทำงาน	√																		1	5.56
2. มีอิสระในการทำงาน	√	√			√						√								4	22.22
3. มีส่วนร่วมในการทำงาน	√			√				√	√				√			√			6	33.33
4. มีความรู้ความสามารถ	√	√		√										√					4	22.22
5. มีความรับผิดชอบ	√	√		√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	15	83.33
6. มุ่งเน้นเป้าหมาย	√	√		√		√				√				√			√		7	38.89
7. การยินดีร่วมในสถานการณ์เสี่ยง	√																		1	5.56
8. ใช้วางใจผู้อื่น	√																		1	5.56
9. มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ		√		√		√		√	√		√	√	√		√	√	√	√	12	66.67
10. มีมนุษยสัมพันธ์	√	√			√	√		√	√	√		√	√	√	√	√			12	66.67
11. มุ่งมั่นในการทำงาน						√		√	√			√					√		5	27.78

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ																		รวมความถี่	ร้อยละ
	1. ทรงกรด เจริญศรี (2550)	2. บุญใจ ศรัลดิษนรากุล (2551)	3. อุดม ทุมไธษิต (2553)	4. วรางคณา กาญจนพาทย์ (2556)	5. สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560)	6. Civil Air Partrol (2000)	7. Klenismith and Everts-Rogers (2000)	8. Lussie and Achua (2001)	9. Weiss (2001)	10. Blackshear (2003)	11. Lateur and Rost (2004)	12. Tappen Weiss & Whitehead (2004)	13. Thach et al. (2006)	14. Thompson and Marris (2006)	15. Miller (2007)	16. Sullivan and Decker (2009)	17. Mccollum (2013)	18. Villiers (2014)		
12. มีการพัฒนาตนเอง		√	√	√	√		√	√	√	√		√	√	√	√	√			13	72.22
13. ผูกพันกับองค์กร		√			√						√					√			4	22.22
14. สนับสนุนผู้นำ			√		√			√					√				√		5	27.78
15. สนับสนุนในงาน															√				1	5.56
16. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			√		√			√		√		√		√	√				7	38.89
17. มีความกล้า		√	√	√	√			√	√	√	√			√		√	√		11	61.11
18. มีระเบียบวินัย				√															1	5.56
19. มีคุณธรรมจริยธรรม (จรรยาบรรณ)				√				√					√			√			4	22.22
20. ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม				√												√	√		3	16.67
21. เห็นแก่ส่วนรวม				√															1	5.56
22. จัดการตนเอง					√			√	√	√					√		√		6	33.33

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ																		รวมความถี่	ร้อยละ
	1. ทรกรกรต เจริญศรี (2550)	2. บุญใจ ศรัลดิษนรากุล (2551)	3. อุดม ทุมไธษิต (2553)	4. วรางคนา กาญจนพาทย์ (2556)	5. สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560)	6. Civil Air Partrol (2000)	7. Klenismith and Everts-Rogers (2000)	8. Lussie and Achua (2001)	9. Weiss (2001)	10. Blackshear (2003)	11. Lateur and Rast (2004)	12. Toppen Weiss & Whitehead (2004)	13. Thach et al. (2006)	14. Thompson and Marris (2006)	15. Miller (2007)	16. Sullivan and Decker (2009)	17. Mccollum (2013)	18. Villiers (2014)		
23. เห็นอกเห็นใจผู้อื่น				√														1	5.56	
24. การทำงานเป็นทีม			√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√			12	66.67	
25. มีความยืดหยุ่น					√													1	5.56	
26. มีความคาดหวังในตนเองสูง							√											1	5.56	
27. มองโลกในแง่ดี							√		√									2	11.11	
28. อาสาช่วยทำงาน								√										1	5.56	
29. ร่วมเสนอความคิดเห็น								√			√							2	11.11	
30. เปิดใจรับฟัง								√			√							2	11.11	
31. อุทิศตนให้กับงาน		√				√						√			√		√	5	27.78	
32. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา									√		√	√			√			4	22.22	
33. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้											√							1	5.56	

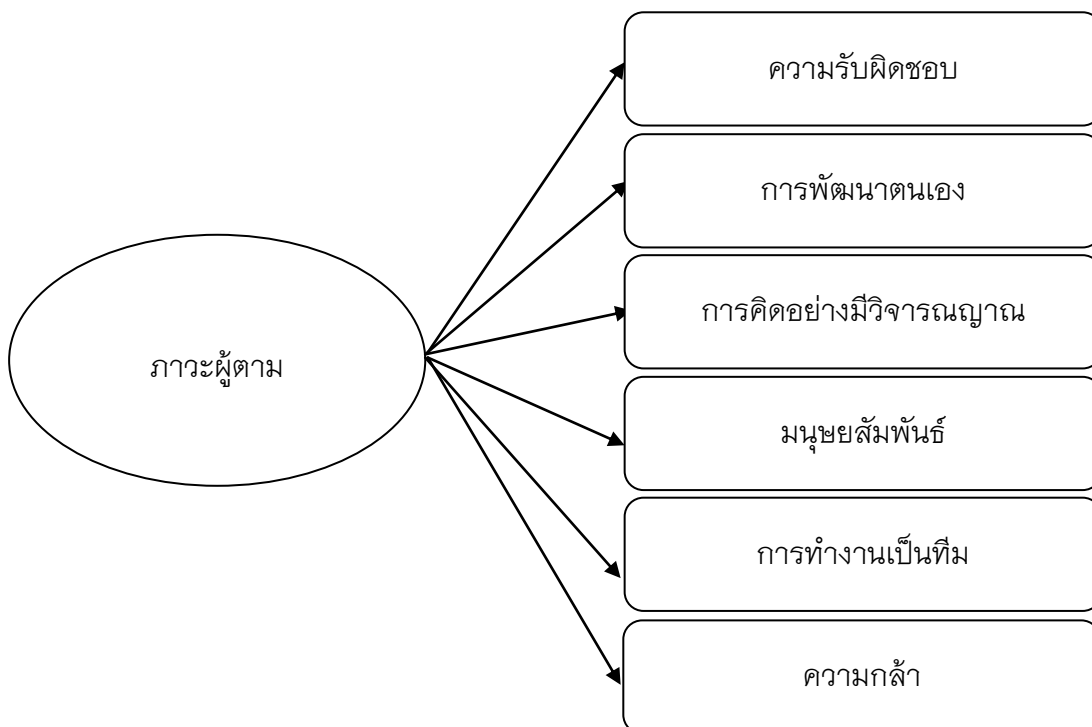
ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ																			
	1. ทรงกรด เจริญศรี (2550)	2. บุญใจ ศรัลธิตนรากุล (2551)	3. อุดม ทุมไธษิต (2553)	4. วราภรณ์ กาญจนพาทย์ (2556)	5. สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560)	6. Civil Air Patrol (2000)	7. Klenismith and Everts-Rogers (2000)	8. Lussie and Achua (2001)	9. Weiss (2001)	10. Blackshear (2003)	11. Lateur and Rast (2004)	12. Toppen Weiss & Whitehead (2004)	13. Thach et al. (2006)	14. Thompson and Marrist (2006)	15. Miller (2007)	16. Sullivan and Decker (2009)	17. Mccollum (2013)	18. Villiers (2014)	รวมความถี่	ร้อยละ
34. กระฉับกระเฉง															√				1	5.56
35. มีความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์															√	√			2	11.11
36. มีความเปิดเผย																√			1	5.56
37. ศึกษาข้อมูลในการทำงาน																		√	1	5.56
38. วิเคราะห์ตนเอง (รู้จุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง)																		√	1	5.56
39. รายงานการทำงานให้เจ้านายทราบอย่างสม่ำเสมอ																		√	1	5.56

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 39 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัย ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาตนเอง (Self – development)
- องค์ประกอบที่ 3 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking)
- องค์ประกอบที่ 4 มนุษยสัมพันธ์ (Human relations)
- องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- องค์ประกอบที่ 6 ความกล้า (Courage)

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลภาวะผู้ตาม ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้ตาม

จากภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลภาวะผู้ตามที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ (Responsibility) การพัฒนาตนเอง (Self – development) การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal focus) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความกล้า (Courage) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

6.1 องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ

6.1.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

กรีซ สืบสนธิ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการมีความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การ จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตาม ระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์ สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่นความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้าง ขึ้นเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

จิราภา เชื้อเอี่ยม (2553, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการมีความ รับผิดชอบ หมายถึงการมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตาม ความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ชลอ ธรรมศิริ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ว่าหมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่ การงาน การศึกษาเล่าเรียนและการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจน สังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับ ปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์แบ่งประเภทความ รับผิดชอบ

สุภาพร พิศาลบุตร (2553, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การมีความรับผิดชอบ หมายถึงความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดยรอบคอบเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

สุภักดิ์ ไทหวากิจ (2553, หน้า 6) กล่าวว่า การมีความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความใส่ใจที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองด้วยตนเอง ทั้งที่อยู่ต่อหน้าและลับหลัง

วิภา ทาโบราณ (2554, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้ว่าความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและความรับผิดชอบต่อเพื่อน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ว่าหมายถึงความสำนึกได้อยู่เสมอในการปฏิบัติงานเอาใจใส่ติดตามผลไม่ทอดทิ้ง ยอมรับผลของหน้าที่การงานที่ตนเองกระทำทั้งดีไม่ดี ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแก่ผู้อื่น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 38) ได้กล่าวว่าความรับผิดชอบตรงกับคำศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า Responsibility อันเนื่องจากศัพท์ 2 คำ คือ Response กับ Ability หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Locke and Latham (2004, p. 36) ได้ให้ความหมายของการมีความรับผิดชอบว่าเป็นการค้นหาอุปนิสัย อารมณ์ของบุคคลที่มีความรอบคอบ รับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้มากน้อยเพียงใด

Flippo (2014, p. 25) ได้ให้ความหมายของการมีความรับผิดชอบว่าเป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ และรับเป็นภาระหน้าที่การทำงาน พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

6.1.2 องค์ประกอบของความรับผิดชอบ

สุวรรณภา นาควิบูลย์วงศ์ (2551, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบมีองค์ประกอบ คือ การวางแผน การประเมินผล การตอบสนอง และการติดต่อสื่อสาร

นิภา วิจิตรศิริ (2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบประกอบด้วยลักษณะของพฤติกรรม ดังต่อไปนี้ 1) เอาใจใส่การทำงาน เพื่อผลงานนั้น 2) มีความเพียรพยายาม 3) ใช้ความสามารถเต็มที่ 4) กล้าเผชิญต่อความจริง ยอมรับการกระทำของตน 5) ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ 6) รู้จักหน้าที่ และกระทำตามหน้าที่อย่างดี 7) ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น 8) มีความไว้วางใจได้ 9) ตรงต่อเวลา 10) เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ 11) มีความละเอียดรอบคอบ 12) ดูแลรักษาของส่วนรวมเสมือนของตนเอง 13) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และ 14) ปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเอง และที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

ศุขฎี ทรัพย์ปรง (2555, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายในงาานงานที่ตนได้รับผิดชอบ 2) ความเพียรพยายาม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ 3) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักคิดใคร่ครวญในงาานที่จะทำ เพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนทำงานนั้นว่ามีผลดี ผลเสียอย่างไร และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจทานดูว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง 4) ตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักว่าเวลาไหนควรจะทำอะไร 5) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม 6) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดตามผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 129) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะ คือ เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลงานนั้น ๆ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นทั้งของตนเองและสังคม ตรงต่อเวลา และยอมรับผลการกระทำของตน

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความ รับผิดชอบว่า คือ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื้อมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับผลการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็ผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

จूरिरूर्न นันทยทวีกุล (2558, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความรับผิดชอบ ด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความเอาใจใส่ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทางมีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ 2) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการรู้จักใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลดีผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้าและเมื่อทำงานเสร็จแล้ว ต้องตรวจทานว่าถูกต้องเรียบร้อยดีหรือยัง 3) ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานทำ และทำด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ต่อเนื่อง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหา งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) ความอดทน หมายถึง ความสามารถของร่างกาย ความคิดและจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้นาน ๆ จนทำให้สำเร็จได้โดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็งควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกียจคร้าน 5) ความตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักรักษาเวลาตามนัดและรู้จักว่าเวลาไหนควรทำอะไร 6) การยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับ

ในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม และ 7) การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีก็ตามพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

Kuchapski (2001, pp. 171–218) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความรับผิดชอบที่ว่าประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน การดำเนินตามแผนปฏิบัติการการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ วาการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือไม่ มีการจัดการข้อมูลที่ดี โดยมีการรายงานที่ถูกต้องและสม่ำเสมอทำให้เกิดการเปิดเผยโปร่งใส และตรวจสอบได้ทำให้เกิดกระบวนการ Internal Accountability ที่เชื่อถือได้เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความไว้วางใจ 2) การประเมินผล (Evaluation) ประเมินตรงตามวัตถุประสงค์โดยมีการรายงานที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เปิดเผยโปร่งใส 3) การตอบสนอง (Responsiveness) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงแก้ไขในสิ่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบอย่างแท้จริง และ 4) การสื่อสาร (Communication) มีการพัฒนาการสื่อสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยโดยมีกระบวนการรายงานที่เป็นระบบ กล่าวคือ บุคลากรสามารถได้ข้อมูลที่ต้องการ ในเวลาที่ทันการ และในรูปแบบที่รับรู้ล่วงหน้า การจัดให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากนักศึกษา บุคลากรและลูกค้าภายนอกต่อโครงการจัดการศึกษากิจกรรมและบริการที่มหาวิทยาลัยจัดช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญ กำลังใจดี การจัดระบบ การรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นจริงจะลดความลาซาหรือความผิดพลาดของการ สงงานข้อมูล

Cattell (2005, p. 49) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้ที่มีความรับผิดชอบว่าประกอบด้วย พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทน อดกลั้น ไม่ชอบความโลเล ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดีมีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน

Thach et al. (2006, pp. 42–43) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความ
 รับผิดชอบว่าประกอบด้วย 1) เอาใจใส่และเพียรพยายามทำงาน 2) ยอมรับในการกระทำ
 ของตนเอง 3) ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ 4) รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่
 ที่ได้รับมอบหมาย 5) ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและรักษาสีททิตินหน้าที่ของตน และ
 6) เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ									รวมค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
	1. สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์ (2551)	2. นิภา วิจิตรศิริ (2554)	3. ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555)	4. สภาโรช บัวศรี (2555)	5. ปราโมทย์ กัลยา (2557)	6. สุรรัตน์ นันทย์ทวิกุล (2558)	7. Kuchapski (2001)	8. Cattell (2005)	9. Thach et al. (2006)		
1. การวางแผน	√						√	√		3	33.33
2. การประเมินผล	√						√			2	22.22
3. การตอบสนอง	√						√			2	22.22
4. การติดต่อสื่อสาร	√						√			2	22.22
5. เอาใจใส่ในการทำงาน		√	√	√	√	√		√		6	66.67
6. เพียรพยายาม		√	√	√	√	√		√	√	7	77.78
7. ใช้ความสามารถเต็มที่		√		√						2	22.22
8. ยอมรับการกระทำของตน		√	√	√	√	√		√		6	66.67
9. ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจ		√						√		2	22.22
10. เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์		√		√				√		3	33.33
11. ความละเอียดรอบคอบ		√	√	√		√		√		5	55.56
12. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม		√		√						2	22.22
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี		√						√		2	22.22
14. ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น		√	√	√	√	√				5	55.56
15. ตรงต่อเวลา			√	√		√				3	33.33
16. มีวินัยในตนเอง				√						1	11.11
17. หนักแน่นเมื่อเจออุปสรรค				√						1	11.11

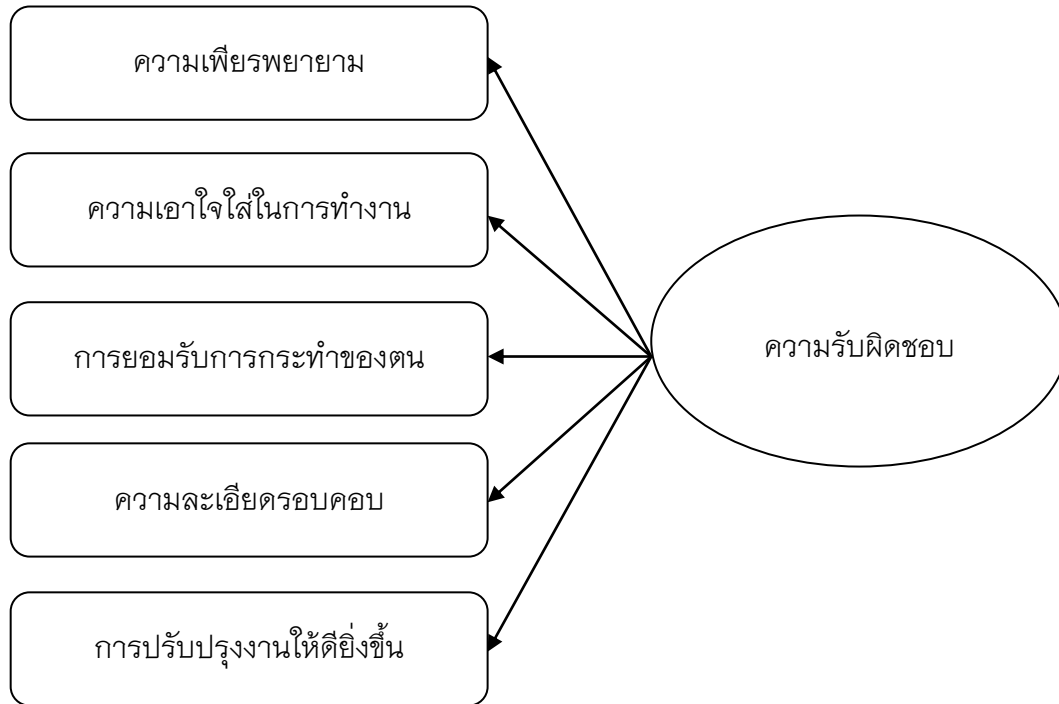
ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ									ร้อยละ	
	1.สุวรรณ นาคินุตย์วงศ์ (2551)	2.นิภา วิจิตรศิริ (2554)	3.ศุภณี ทรัพย์ปรุง (2555)	4.สาโรช บัวศรี (2555)	5.ปราโมทย์ กัลยา (2557)	6.จรัสรัตน์ นันทย์พิทกุล (2558)	7.Kuchapski (2001)	8.Cattell (2005)	9. Thach et al. (2006)		รวมความถี่
18. เชื่อมั่นในตนเอง					√			√		2	22.22
19. รู้จักหน้าที่ของตน								√		1	11.11
20. มุ่งมั่นในการทำงาน					√					1	11.11
21. อดทน						√		√		2	22.22
22. ซื่อสัตย์								√		1	11.11
23. จุดมุ่งหมายในการทำงาน								√		1	11.11

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 23 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูง ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเพียรพยายาม
- องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน
- องค์ประกอบย่อยที่ 3 การยอมรับการกระทำของตน
- องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความละเอียดรอบคอบ
- องค์ประกอบย่อยที่ 5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านความ
รับผิดชอบ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบย่อยด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและ
ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านความรับผิดชอบในองค์ประกอบย่อย ในแต่ละด้าน
ต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1.1.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความเพียรพยายาม

นิภา วิจิตรศิริ (2554, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความขยัน
หมั่นเพียรว่าหมายถึง ความพยายามในการทำงานหรือทำหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน
ด้วยความมุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจัง และไม่ท้อแท้ต่อความยากลำบาก

ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 122) ได้กล่าวว่าความเพียรพยายาม
หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เมื่อเกิดมีปัญหา
หรืออุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของตนเองที่ต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไข
ปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 129) ได้กล่าวถึงความเพียร หมายถึง ความก้าวไปข้างหน้า ความดำเนินไป ความบากบั่น ความพยายาม ความอดุสาหะ ความหมั่น ความออกแรง ความไม่ถอยหลัง ความทรงไว้ ความไม่ย่อหย่อน ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคอง ธุระไว้วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ ที่เป็นไปทางจิต อรรถกถาสัพทสาสมสังวรสูตรกล่าวไว้ว่า ความเพียรเป็นสภาวะที่แก้สลักล้า มีความประคับประคองจิตเป็นลักษณะ มีการอุปถัมภ์จิตเป็นกิจ มีความไม่ท้อแท้แห่งจิตเป็นเครื่องปรากฏ

วิภา พงษ์พิจิตร (2556, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความเพียร ความพยายาม ความกล้าที่จะลงมือทำ ภาวะของผู้กล้าเป็นแนวทางให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามประสงค์ ความเพียร หมายถึง การลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบที่ตนรักทำด้วยความพากเพียร พยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใด ๆ ก็เพียรกำจัดปิดเป่าไปให้หมดสิ้นไป โดยไม่ย่อท้อ ไม่สิ้นหวัง เดินหน้าเรื่อยไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย คือ ความสำเร็จ

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่าการมีความเพียรเป็นคุณสมบัติหรืออาการอย่างหนึ่งของจิตเป็นคุณสมบัติที่เป็นกลาง ๆ ไม่ดี ไม่ชั่ว ถ้าพากเพียรไปในทางที่ถูก เช่นหาเลี้ยงชีพอย่างสุจริต ให้ทาน รักษาศีล เจริญภาวนา ก็จัดเป็นกุศลธรรม นำความสุข ความเจริญ และความสำเร็จมาสู่ชีวิต ถ้าพากเพียรไปในทางผิด เช่น เสพของมีนเมา เล่นการพนัน ฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ ชีวิตก็มีแต่ความทุกข์ ความเดือดร้อน อรรถกถารูปาทิวรรค กล่าวถึงความเพียร 2 ประการ คือ 1) ความเพียรทางกาย ได้แก่ ความเพียรทางกายของภิกษุ ผู้ชำระจิตจากนิวรณ์ด้วยการเดินการนั่งตลอดวัน กลางคืนพัก 4 ชั่วโมงในมัชฌิมยาม(สี่ทุ่มถึงตีสอง และ 2) ความเพียรทางจิต เมื่อภิกษุผู้พากเพียรผูกใจว่า เราจักไม่ออกไปจากที่เร้นนี้ หรือเราจักไม่เลิกชดสมาธินี้ トラบเท่าที่จิตของเรายังไม่หลุดพ้น จากอาสวะ ย่อมถึงพร้อมด้วยความเพียรทางกายและทางจิต

จूरรัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 4-5) ให้ความหมายความขยันหมั่นเพียรว่า หมายถึง ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับผลสำเร็จในงานทำ และทำด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่ต่อตนเอง อาสางาน ไม่ชอบอยู่เฉย ๆ หรือว่างงาน ริเริ่มงาน แสวงหางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Cattell (2005, p. 49) ได้กล่าวถึงความขยันหมั่นเพียรและอดทนว่า หมายถึงการทำที่หน้าการงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย เป็นคุณธรรม จริยธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

Thach et al. (2006, pp. 42-43) ได้กล่าวว่าความขยันหมั่นเพียร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานและการประกอบอาชีพที่สุจริตอย่างกระตือรือร้น และ ตั้งใจจริงให้สำเร็จด้วยความมานะอดทน สำหรับการปลูกฝังและสร้างเสริมเรื่องความ ขยันหมั่นเพียรนั้น ต้องการมุ่งเน้นให้มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ใช้เวลาว่าง ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ สุจริตเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเพียรพยายาม หมายถึง การที่ครุตั้งใจที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอดทนสาหัส ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอจนงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการ ทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนเองที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรค นั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ ซึ่งความเพียรพยายามประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่น ทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) ฝึกฝนตนเองให้มีความ สามารถ และความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย และ 4) พยายามแก้ไข้ปัญหาและอุปสรรคนั้น ด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

6.1.1.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน

ดุขฎฐฎ ทรฎฎฎฎฎ (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความเอาใจใส่ใ้ ในการทำงานว่าหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงที่ จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยไม่ละเลยทอดทิ้ง หรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงนงานที่ตนได้ รับผิดชอบ

วิภา พงษฎฎฎฎฎ (2556, หน้า 8) ให้ความหมายของความเอาใจใ้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงานด้วย ความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ที่มุ่งมั่นเอาใจใ้ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียร

พยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในผลงาน ประกอบด้วยความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 40) ได้กล่าวว่าการเอาใจใส่หรือการให้กำลังใจ (Stroke) แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ 1) การเอาใจใส่ทางบวก (Positive Strokes) หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้รับมีความรู้สึกดีขึ้น ได้แก่ คำชมเชย กิริยาท่าทางที่สื่อสารความหมายที่ทำให้ผู้รับแปลความหมายได้ว่าคุณเป็นคนดี หรือ คุณเป็นคนใช้ได้ (You're O.K.) 2) การเอาใจใส่ทางลบ (Negative Strokes) หมายถึง การกระทำที่ทำให้ผู้รับมีความรู้สึกที่ตนเองไม่ดี ไม่มีคุณค่า (You're not O.K.) ได้แก่ คำตำหนิ 3) การเอาใจใส่ทางบวกหรือทางลบบอย่างมีเงื่อนไข (Conditioned Strokes) หมายถึง การกระทำในลักษณะที่ให้กำลังใจหรือลดกำลังใจ เพราะผู้รับได้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้ให้หรือลดกำลังใจ 4) การเอาใจใส่ทางบวกหรือทางลบบอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioned Strokes) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกในลักษณะที่ให้หรือลดกำลังใจ โดยไม่ขึ้นอยู่กับการกระทำของผู้รับ 5) การเอาใจใส่ที่หลอกหลวง (Plastic Strokes) หมายถึง การกระทำที่ให้กำลังใจแต่ผู้ให้อย่างเสแสร้ง ไม่ได้ให้จากใจจริง เช่น แกล้งเอ็นโย หรือ แกล้งชมและ 6) การเอาใจใส่ที่เป็นพิธีการ (Ritual Strokes) หมายถึง การกระทำดีต่าง ๆ เพียงเพื่อเป็นมารยาทในสังคม หรือเพื่อดำเนินสัมพันธภาพของบุคคลในสังคม เช่น การจับมือกัน การโค้ง การไหว้ การทักทายถามถึงความทุกข์สุขซึ่งกันและกันในระหว่างที่พบกันในสังคม

จตุรรัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 4-5) ให้ความหมายของความเอาใจใส่ว่าหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทางมีใจจดจ่อ มีสมาธิเพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อยติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง และหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสีย ในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

Roger (2005, p. 69) ได้นิยามความหมายของ ความเอาใจใส่ หรือ Empathy ว่าหมายถึง การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก ของผู้อื่น เช่นเดียวกับการสวมบทบาทเป็นคน ๆ นั้น

Goleman (2007, p. 27) ได้กล่าวว่า ความเอาใจใส่ หรือความเอาอก
 เข้าใจหมายถึงการแสดงออกความรู้สึกร่วมทางความคิดความต้องการและความปรารถนา
 ดีกับผู้อื่นรอบข้าง โดยมีเจตนาที่จะตอบสนองความต้องการและสร้างความสบายใจแก่พวก
 เขาเหล่านั้น

ทัศนีย์ สุริยะไชย (2554, หน้า 12) ได้นำเสนอความหมายในเชิง
 การใช้กลไกลทางสมองที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ซึ่งอธิบายว่าความเอาใจใส่คือเป็น
 กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจทางความคิดและอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น
 โดยสมมุติให้ ตนเองไปอยู่ในบทบาทของผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความรู้สึกเชิงบวกและซึ่งลบ
 ผู้ที่มีทักษะการวิเคราะห์ที่ดี จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นในสถานการณ์
 ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการค้นพบว่าความเอาใจใส่เป็นทักษะของมนุษย์ที่มีติดตัวมา
 ตั้งแต่กำเนิด ลังสมมาเรื่อย ๆ โดยใช้ประสบการณ์ชีวิตร่วมกับคนในสังคม

ศักดา ปั้นหนึ่งเพชร (2556, หน้า 5-6) ได้อธิบายคำว่า Empathy
 เป็นการแสดงออกถึงความเข้าใจหรือความเห็นใจแก่ผู้อื่น โดยเลือกใช้วิธีการสื่อสาร เพื่อ
 ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร รวมถึงการให้อภัยผู้อื่นจากการกระทำที่ผิดพลาด
 ทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจนอกจากนี้ความเข้าใจหรืออาจเรียกว่าความเห็นใจสามารถแสดง
 ออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การพูดให้กำลังใจ การทำความเข้าใจกับลักษณะเฉพาะ
 บุคคล เป็นต้น

Suchamann (2014, p. 23) ได้อธิบายความหมายของ ความเอาใจใส่
 (Empathy) หมายถึง ความสามารถระดับบุคคลที่จะต้องอาศัยทักษะทาง ความคิดอย่าง
 เป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับวุฒิภาวะ ทางอารมณ์ในระดับที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต
 ร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างสรรค์กระบวนการสื่อสารที่แสดงออกถึงความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่น
 ต้องการและยังมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดเป็นการสร้างความสัมพันธ์
 อย่างยั่งยืนต่อการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง
 การปฏิบัติงานของครูด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วย
 ความสนใจเต็มใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งาน
 ในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้ง
 หรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ
 อยู่ ซึ่งความเอาใจใส่ในการทำงานประกอบด้วย 1) มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้

- ประสบผลสำเร็จ 2) ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยด้วยความเอาใจใส่
- 3) ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และ
- 4) หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ

6.1.1.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ยอมรับการกระทำของตน

นิภา วิจิตรศิริ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่าการยอมรับผลของการกระทำของตนเองปฏิบัติตน ดังนี้ 1) กล่าวคำขอโทษแสดงความรับผิดชอบจากการกระทำของตนเอง 2) ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดและเป็นข้อคิดในการทำงานครั้งต่อไป และ 3) ผู้เป็นหัวหน้าจะแสดงความรับผิดชอบในผลงานที่ผิดพลาด ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น

วรรษยา ศิริวัฒน์ (2554, หน้า 51) ได้กล่าวถึงการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง การยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ไม่ว่าจะงานที่ทำไปจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขงานนั้นให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ศุภฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่าการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 130) ได้กล่าวว่าการยอมรับผลของการกระทำของตนเอง ทำให้ผู้อื่นให้อภัยในข้อผิดพลาด และผู้ร่วมงานด้วยมีความไว้วางใจ ไม่หวาดระแวง การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม จะต้องมีการศึกษาเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเหมาะสม มีดังนี้ 1) การเคารพซึ่งกันและกัน 2) ไม่แสดงกิริยาและวาจาดูหมิ่นผู้อื่น 3) ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการแบ่งปัน 4) มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 5) ให้ความช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมที่ดี

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่าการยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อตนเองไม่โยนความผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งการเรียน การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องกระทำด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และยอมรับผลจากการกระทำ ไม่ว่าจะผลที่ออกมาจะสำเร็จหรือไม่ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและยอมรับผลจากการกระทำของตน ได้แก่ 1) มีความตั้งใจในการทำงาน

เพื่อให้งานที่ทำสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมาย 2) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนและการทำงาน โดยการตั้งใจเรียน ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอแล้วนำมาใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 3) ให้กำลังใจกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานทำดีและตักเตือนเมื่อทำผิดพลาด 4) กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ หากงานที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด หรือไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือมีผลกระทบกับบุคคลอื่น

จัวร์ตัน นันทยทวิกุล (2558, หน้า 4-5) ได้กล่าวว่าการยอมรับผลการกระทำของตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

Cattell (2005, p. 51) ได้กล่าวว่าการยอมรับตนเอง หมายถึง ความพึงพอใจหรือความสุขส่วนตัวเกี่ยวกับตัวเอง และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีสุขภาพจิตดี การยอมรับตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเองการรับรู้ได้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน แม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัวโดยจะแสดงออกทางความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองที่คิดว่าเป็นเอกลักษณ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ยอมรับการกระทำของตน หมายถึงลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม ซึ่งยอมรับการกระทำของตนประกอบด้วย 1) ยอมรับผิดเมื่อตนกระทำ ความผิดพลาด 2) ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองจากคนอื่น ๆ 3) มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย และ 4) กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าความผิดเกิดจากการกระทำของตน

6.1.1.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความละเอียดรอบคอบ

ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความละเอียดรอบคอบและมีระเบียบว่า หมายถึง การจัดระบบการทำงานเป็นระบบรอบคอบก่อนตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หากมีข้อผิดพลาดก็สามารถที่จะตรวจสอบหาข้อผิดพลาดได้โดยง่าย

ธนาภรณ์ เมทณีสดุติ (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความละเอียดรอบคอบและมีระเบียบว่า หมายถึง การวางแผนเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน การบันทึกข้อมูล นำวิธีที่หลากหลายและเป็นวิธีที่เป็นที่ยอมรับมาจัดกระทำ

ต่อทุกขั้นตอน มีการวิเคราะห์ไตร่ตรอง จุดดี จุดด้อยของวิธีที่จะนำมาใช้ และมีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง

วิภา พงษ์พิจิตร (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของความละเอียดรอบคอบและมีระเบียบว่า หมายถึง การวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลาย ๆ วิธีมาตรวจสอบผลการทดลอง ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน ทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2556, หน้า 177) ได้ให้ความหมายของความละเอียดรอบคอบว่า หมายถึง ทำงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบรอบคอบ จัดระบบในการทำงานใช้วิธีการศึกษาหลายวิธีในการตรวจสอบผลการทดลอง ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานก่อนตัดสินใจ

ศักดิ์ดา บัณฑิตเพ็ชร (2556, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่าความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิจารณญาณก่อนที่จะตัดสินใจใด ๆ ไม่ยอมรับสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่าเป็นจริงทันที ถ้ายังไม่มีการพิสูจน์ที่เชื่อถือได้ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและการสรุปที่รวดเร็วเกินไป พิจารณาจากหลักฐานและข้อมูลรอบด้านสังเกตอย่างละเอียดรอบคอบ และใช้วิธีการหลากหลายในการทดลองพิสูจน์

จวีร์รัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความละเอียดรอบคอบว่าประกอบด้วย 1) เห็นคุณค่าของความมีระเบียบและรอบคอบ 2) นำวิธีการหลาย ๆ วิธี มาตรวจสอบผลหรือวิธีการทดสอบ 3) มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ 4) มีการวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน 5) ตรวจสอบความเรียบร้อยหรือคุณภาพของเครื่องมือก่อนการทดลอง และ 7) ทำงานอย่างมีระเบียบและเรียบร้อย

Goleman (2007, p. 29) ได้กล่าวว่าความรอบคอบ (Prudence) ถูกจัดว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมพื้นฐานสี่ประการที่ควรเคารพมาจากคำในภาษาฝรั่งเศสในคริสต์ศตวรรษที่ 13 ว่า prudence มาจากภาษาละตินว่า prudentia จัดรวมกับ ความรอบรู้ ความเข้าใจลึกซึ้ง และสติปัญญา ซึ่งความรอบคอบเป็นความดีที่สามารถตัดสินระหว่าง คุณความดีกับพฤติกรรมความดีได้ ไม่เพียงแต่จากความรู้สึกโดยทั่วไป แต่ด้วยการพิจารณาไปถึงการกระทำที่ถูกต้องทั้งสถานที่และกาลเวลาด้วย ถึงแม้ว่าความรอบคอบเพียงอย่างเดียวไม่สามารถประกอบกับการกระทำใด ๆ ได้ แต่ถูกเกี่ยวข้องเป็นหนึ่งใน

เดียวกับสติปัญญา เนื่องจากคุณความดีทุกอย่างต้องอยู่ภายใต้การวางระเบียบของมัน ความรอบคอบจะมีความจำเป็นต้องใช้กับความกล้าหาญ

Davis (2013, pp. 53–54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความละเอียดรอบคอบ ว่าประกอบด้วย 1) ไม่เต็มใจที่จะสรุปก่อนที่จะมีหลักฐานเพียงพอ 2) ไม่เต็มใจที่จะยอมรับความจริงต่าง ๆ เมื่อไม่มีข้อสรุปสนับสนุนมาพิสูจน์ให้เห็นจริง 3) หลีกเลี่ยงการสรุปและการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

Roger (2005, pp. 31–34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะความละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย 1) มองหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างข้ออธิบายนปลี่ยนโยกับบทสรุป 2) สืบสวนหาข้อเท็จจริงจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้หลาย ๆ แหล่ง 3) ใช้หลักฐานข้อมูลที่ได้จากการทดลองหรือจากการปฏิบัติการมาสนับสนุนหรือคัดค้านข้ออธิบายนต่าง ๆ 4) ใช้คำถามที่มีลักษณะเสาะหาข้อเท็จจริงและเหตุผล ประเภทที่เริ่มต้นด้วยอะไร ที่ไหน ทำไม เมื่อไร อย่างไร และ 5) มีความพอใจที่จะขอทบทวนความถูกต้องของข้ออธิบายนที่หย่อนด้วยหลักฐานหรือข้อสนับสนุน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง การที่ครูวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลาย ๆ วิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ซึ่งความละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) การใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ 3) การนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และ 5) การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน

6.1.1.5 องค์ประกอบย่อยที่ 5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2553, หน้า 89–92) ได้กล่าวว่าการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและหลีกเลี่ยงได้ยากในภาวะการแข่งขัน ที่ซับซ้อนและรุนแรงบนเวทีโลกการปรับปรุงงานย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมีการต่อต้าน บ้างในระยะแรกเพราะไปสิ้นคลอนความเคยชินแบบเดิม ๆ อย่างไรก็ตามการปรับปรุงงานจะทำให้เกิด คุณภาพใหม่ในองค์กร ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารคิดหาแนวทางที่ทำให้การปรับปรุงงานสามารถ ตอบสนองต่อ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ด้วยการทำให้กระบวนการปรับปรุงงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทัศนีย์ สุริยะไชย (2554, หน้า 15) ได้กล่าวว่าแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น คือ การปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นจากความพยายามอย่างต่อเนื่อง ค่อยเป็นค่อยไปในการปรับปรุงจากมาตรฐานเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับปรุงการทำงานประจำวันให้ดียิ่งขึ้น การปรับปรุงนี้อาจไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคพิเศษใด ๆ เพียงแต่ใช้สามัญสำนึกของพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับบนจนถึงระดับล่าง ในการตรวจสอบงานของตนเอง และ ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ศุภฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 16) ได้กล่าวว่าการพัฒนาคุณภาพงาน และการปรับปรุงกระบวนการ หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบโดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของการทำงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ธนาภรณ์ เมทณีสตุติ (2555, หน้า 14-16) ได้กล่าวว่าการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวางแผนเพื่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 2) เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและอยู่รอดเมื่อต้องประสบกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลง 3) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน อย่างมีแผนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน 4) เพื่อมุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัฒนธรรมที่ไม่ทันสมัย ชัดต่อความเจริญขององค์กรโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานที่บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าวิธีการ 5) มุ่งส่งเสริมหลักการทำงานที่เน้นหลักการมากกว่าตัวบุคคล 6) เน้นทั้งปริมาณงานและความรู้สึกของคนไปพร้อม ๆ กัน 7) ส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจออกจากส่วนกลางให้มากที่สุด มุ่งให้การตัดสินใจเกิดขึ้นในจุดที่มีข้อมูลพร้อมที่จะทำการตัดสินใจให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ 8) มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรทุกคน ให้ตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่งและหน้าที่ 9) มุ่งดำเนินการสร้างสรรค์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เดินสวนทางกับวัตถุประสงค์ขององค์กรคือมุ่งประสานเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน

ศักดา ปั้นหนึ่งเพชร (2556, หน้า 9-11) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 1) ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการสมัยใหม่ 2) ความล้ำสมัยอย่างรวดเร็วของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์

3) การเปลี่ยนแปลง ทางด้านทัศนคติและค่านิยมของกลุ่ม 4) ปัญหาขององค์การ
แบบระบบราชการ 5) ผลจากทฤษฎีการบริหารที่เปลี่ยนแปลงจากแนวการบริหาร
เชิงวิทยาศาสตร์ 6) ผลจากการฝึกอบรมโดยใช้ห้องปฏิบัติการ 7) ผลจากวิธีการสำรวจ
ข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ 8) ผลจากระบบเทคนิคและสังคม

ประชุม สุวดี (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่าการปรับปรุงและ
พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นจะต้องมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ได้แก่

- 1) การปรับปรุงและพัฒนา การทำงานจะต้องเป็นความพยายามระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
- 2) ผู้บริหารระดับสูงต้องรับทราบรับรู้เต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นการวางแผนงาน
จนถึงขั้นลงมือปฏิบัติงานและชื่นวัดผลประเมินผล 3) การเปลี่ยนแปลงต้องมีความสัมพันธ์
กับนโยบายเป้าหมายขององค์การ 4) การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต้องมุ่งเน้น
การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน 5) เทคนิคการปรับปรุงและ
พัฒนาการทำงานที่นำมาใช้ควรเสริมด้วยประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมที่เรียนรู้ที่เกิดขึ้น
ภายในองค์การด้วย 6) มุ่งพัฒนาทีมงานเน้นความรับผิดชอบของงานกลุ่มมากกว่า
รายบุคคล และได้กล่าวถึงขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นว่า
ประกอบด้วย 1) การยอมรับปัญหา 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ
4) การวางแผนดำเนินงาน 5) การเลือกใช้เทคนิคการปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน
6) การประเมินผล

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 49) ได้กล่าวว่าการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารเวลาและแชร์งานส่วนบุคคลให้ส่วนรวมเห็นภาพ
2) สร้างมาตรฐานและทำให้การดำเนินงานเป็นอัตโนมัติ 3) จัดเกณฑ์และแบ่งแยก
การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 4) สนับสนุนการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล 5) กำหนดการเปิดปิด
โหมดทำงานให้ชัดเจน 6) การรักษาสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง 7) การทำงานแบบยืดหยุ่น
8) เสริมพลังการสื่อสารภายในองค์กร และ 9) ย้อนดูจุดบกพร่องของธุรกิจตนเอง

จวีร์รัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่าการปรับปรุง
การทำงาน หมายถึง การดำเนินการเพื่อทบทวนงาน กระบวนการทำงานและ
ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบว่าสิ่งใดสมควรได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงใหม่
เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency)
มากขึ้น ซึ่งกระบวนการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นประกอบด้วย 1) กำหนดงานที่ต้องการ
ปรับปรุง 2) กำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของการปรับปรุงงาน 3) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน

- 4) เขียนการไหลของงาน (Work Flow) 5) การพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน
6) การเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน 7) การปฏิบัติและประเมินผล

Suchamann (2014, pp. 29–35) ได้กล่าวว่าการปรับปรุงที่จะทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เป็นการทำให้ดีกว่าเดิม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือการปรับปรุงและความพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นประกอบด้วย 1) การมองหาความสูญเสียต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว 2) ตระหนักว่ามีความไม่ปกติเกิดขึ้นแล้ว 3) หาจุดที่ควรปรับปรุงโดยการวิเคราะห์ขั้นตอนเพื่อตรวจดูการไหลของการทำงาน 4) หาแนวทางการปรับปรุง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นประกอบด้วย 1) การกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน 3) มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ 4) การเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 5) การประเมินผลหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง

ตาราง 3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรับผิดชอบ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความพยายาม	การที่ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะ อุตสาหะ ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ	1. มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2. มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3. ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย 4. พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความเอาใจใส่ในการทำงาน	การปฏิบัติงานของครูด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ 2. ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยด้วยความเอาใจใส่ 3. ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย 4. หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ
ยอมรับการกระทำของตน	ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับผิดเมื่อตนกระทำ ความผิดพลาด 2. ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองจากคนอื่น ๆ 3. มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย 4. กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าความผิดเกิดจากการกระทำของตน
ความละเอียดรอบคอบ	การที่ครูวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลายวิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พิสูจน์ พิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2. มีการไตร่ตรอง ไตร่ตรอง พิสูจน์ พิเคราะห์วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ 3. มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		4. ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ 5. มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน
การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	1. การกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน 3. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ 4. การเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5. การประเมินผลหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง

6.2 องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

6.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2551, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเอง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตน ตั้งไว้ การพัฒนาตนเองด้วยตนเอง ตามศักยภาพของตน ให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนจนเพื่อการดำรงชีวิต อย่างสันติสุขของตน

ธงชัย สันติวงษ์ (2551, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการในทางเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคคลให้ได้เรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีความชำนาญ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชลิตา เทพวรสุข (2552, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้และการยอมรับตนเอง รู้ว่าตัวเราแยกจากคนอื่น ๆ มีคุณภาพ ความสามารถ ความรู้สึก ความคิด การรู้ดังกล่าวก้าวเป็นผลมาจากกระบวนการ เรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาตนเองจะเกิดพร้อม ๆ กับการประเมินตนเอง บุคคลจะรู้ตัวตนเป็นใคร น่าสนใจเพียงใด เฉลียวฉลาดเพียงใด เหมือนใคร ทำงานได้ดีเพียงใด การตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองจะเป็นสิ่งกำหนดความนับถือตนเอง (Self esteem) หรือคุณค่าของบุคคลที่จะ มีส่วนในการสร้างเอกลักษณ์ของบุคคล

จุรีรัตน์ พิณจมนตรี (2553, หน้า 93) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การที่มนุษย์พยายามสังเกต ศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเอง หรือพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การพัฒนา คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ วิชาชีพ และพัฒนาด้านจิตใจของบุคคลให้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาในด้านวัตถุ

วิภาพร มาพบสุข (2553, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนใช้ความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านความสามารถและสติปัญญา และด้านการมีมารยาทในสังคมของตนให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งความผาสุกและการสร้างมิตรภาพที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับสังคมและประเทศชาติ

สรินญา แพทย์พิทักษ์ (2553, หน้า 21) ให้ความหมายของความต้องการในการพัฒนาว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการค้นหา ปัญหาและสภาพการณ์เกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขด้วยการพัฒนา

เกศรา รักชาติ (2554, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self – devlopment) ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเอง ลงมือทำด้วยตัวคุณเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจ ของเราเอง การพัฒนาตนเองของคุณจะต้องมาจากทัศนคติในตัวคุณ มาจากแรงปรารถนาในตัวคุณ โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมและการกระทำที่สื่อออกมา

ภายนอกด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรารับผิดชอบต่อการพัฒนาด้วยตัวเราเอง

รัชนี เกิดดี (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัย ที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่จะ รับผิดชอบต่อพัฒนาไม่ให้ความสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเอง จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557, หน้า 18) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์หรือการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ ขั้นตอน การพัฒนาจะเริ่มจากศักยภาพระดับหนึ่งไปยังระดับที่สูงกว่าคุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเองดูจาก 1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย 2) การได้รับความรู้ และ 3) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 39) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้นให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

สมใจ ลักษณะ (2558, หน้า 81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์ เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองของครูในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

6.2.2 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

ปราชญา กล้าผจญและพอลตา บุตรลัททิวรงค์ (2550, หน้า 89)

กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การรู้คุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ การมีอารมณ์ขัน มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ และ 5) มองโลกในแง่ดี

มณฑป ไชยชิต (2551, หน้า 7) กล่าวถึง องค์ประกอบของ

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1)การวิเคราะห์ตนเอง แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข 2) การมองเห็นความดิ่งงามของตนเอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) วางแผนการดำเนินงานได้ 5) สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้ง 6) ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม 7) กระตือรือร้นในการแสวงหาข่าวสารข้อมูล ในการพัฒนางาน 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5)

กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ โดยมีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์การและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีรายการพฤติกรรมประกอบด้วย (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผล โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557, หน้า 56) กล่าวถึง องค์ประกอบของ

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การฝึกทักษะการสื่อความหมาย 2) การได้รับความรู้ 3) การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล 4) สามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 5) เป็นการเริ่มต้นด้วยตนเองผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเองและการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเองรางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 6) ต้องมีการเรียนรู้

มีการหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 7) ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 8) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านไปสู่อุบัติภาพใหม่ และ 9) ต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่าผ่าน กระบวนการประเมินผลการสะท้อนกลับและการปฏิบัติ

กิตินันท์ โนสุและเสริมศักดิ์ วิชาสาธาณ (2558 , หน้า 60-61)

กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การเฝ้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) มีความขยันหมั่นเพียรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส 4) มีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ จนได้รับอนุมัติให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ 5) มีความพยายามแสวงหาโอกาสเข้ารับการอบรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานใน หน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า 6) มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อบริการสังคม 7) มีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศิษย์ และ 8) มีการสำรวจและปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ

ณัฐติกา หอมประกอบ (2558, หน้า 108) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การสร้างองค์ความรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ความรู้ 2) ความสนใจใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 3) คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยมที่ดี 4) การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ 5) การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ 6) ความตระหนักและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ 7) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และ 8) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2558, หน้า 122) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ 3) นำความรู้มาใช้พัฒนาตนเอง 4) แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560, หน้า 22-23) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษา หรือส่วนราชการต้นสังกัด 2) พัฒนาตนเองตามแผน 3) นำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และ 5) เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ

พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563, หน้า 24) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง 2) การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม 4) แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5) สร้างเครือข่าย 6) ความสามารถในการใช้ภาษา

American Institutes for Research (2007, p. 11) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) มีการปรับปรุงและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ 2) มีส่วนร่วมกับผู้อื่น

Pan (2014, p. 17) กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว 2) วิเคราะห์ตนเอง และ 3) เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ	นักวิชาการ												
	1. ปราชญ์ กล่าวขวัญ และพอลตา บุตรสิทธิวงศ์ (2550)	2. มณฑป ไชยชิต (2551)	3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. ชญาชัย อัจฉินสมภาร (2557)	5. กิตินันท์ โนนุและเสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2558)	6. ณัฐติกา หอมประกอบ (2558)	7. สุรพงษ์ แสงสิมขุ (2558)	8. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560)	9. พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563)	10. American Institutes for Research (2007)	11. Pan (2014)	ความถี่	ร้อยละ
1. การรู้คุณค่าในตนเอง (วิเคราะห์ตนเอง)	✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓	7	64.64
2. การจัดการตนเอง	✓	✓		✓		✓				✓	✓	6	54.54
3. การตระหนักรู้ทางสังคม	✓											1	9.09
4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์	✓	✓		✓					✓			4	36.36
5. มองโลกในแง่ดี	✓	✓				✓						3	27.27
6. มีการวางแผนพัฒนาตนเอง		✓					✓					2	18.18
7. การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา		✓	✓		✓	✓	✓		✓			6	54.54
8. มีความคิดสร้างสรรค์		✓		✓		✓						3	27.27

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ												
	1. ปรากฏา กล่าวด้วย และพอดา บุตรลิวิงส์ (2550)	2. มณฑป ไชยชิต (2551)	3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	4. ชญาชัย อาจินลมาจา (2557)	5. กิตินนท์ โนนุและเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2558)	6. ณัฐติกา ทอมประกอบ (2558)	7. สุรพงษ์ แสงสีมุข (2558)	8. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2560)	9. พระครูสุตวรธรรมกิจ (2563)	10. Amricon Institutes for Research (2007)	11. Pan (2014)	ความถี่	ร้อยละ
9. เป็นแบบอย่างที่ดี		✓						✓				2	18.18
10. การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร				✓		✓		✓				3	27.27
11. การได้รับความรู้				✓								1	9.09
12. นำความรู้มาใช้/การจัดการกับองค์ความรู้				✓		✓	✓	✓				4	36.36
13. เต็มใจที่จะเสี่ยง				✓								1	9.09
14. มีความตั้งใจ				✓		✓						2	18.18
15. ต้องการคำแนะนำ และส่งเสริม				✓								1	9.09
16. ความขยันหมั่นเพียร					✓							1	9.09
17. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			✓		✓			✓	✓			4	36.36
18. กระตือรือร้น					✓	✓						2	18.18
19. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						✓						1	9.09
20. พัฒนาตนเองตามแผน								✓				1	9.09
21. สร้างองค์ความรู้ใหม่			✓					✓	✓			3	27.27
22. สร้างเครือข่าย								✓				1	9.09
23. การปรับปรุงและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง									✓			1	9.09
24. เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น										✓		1	9.09
25. แสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ							✓					1	9.09

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

จำนวน 25 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด

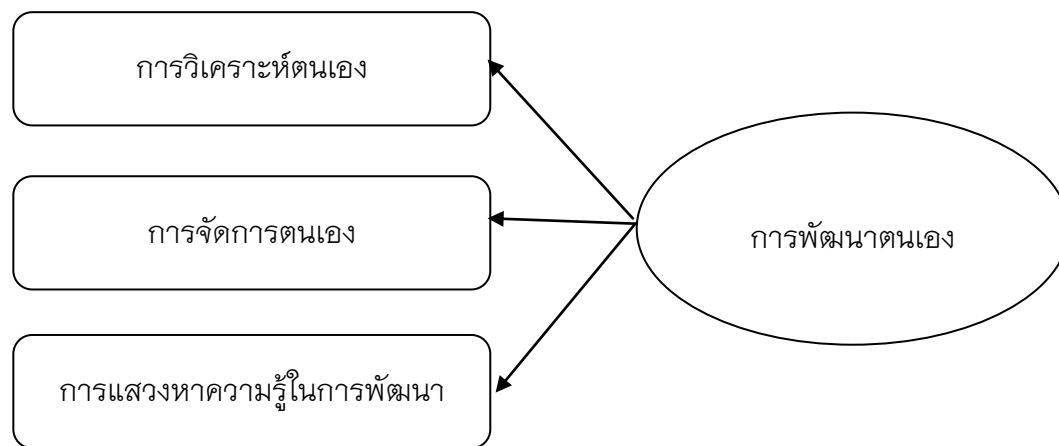
(Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้ จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเอง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบย่อยด้านการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองในองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.2.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การวิเคราะห์ตนเอง

พัฒนิจ โถงจนาท (2553, หน้า 68) กล่าวว่า การวิเคราะห์ตนเอง (Self analysis) ด้วย SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) ที่จะส่งผลต่อการทำงาน และเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานด้วยเช่นกัน ถ้าสามารถวินิจฉัยตนเองได้อย่างชัดเจน ก็จะสามารถกำหนดได้ว่า จะไปสู่จุดไหนในการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการ “วางยุทธศาสตร์” ในการทำงาน อันจะนำเราไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ในที่สุด ซึ่งการวินิจฉัยตนเองประกอบด้วย 1) วิเคราะห์

จุดแข็ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รู้ว่าตัวเรามีจุดแข็ง จุดเด่นในด้านใดเพื่อที่จะได้ดำเนินการเสริมหนุนจุดแข็งนี้ให้โดดเด่นยิ่งขึ้น 2) วิเคราะห์จุดอ่อน การวิเคราะห์จุดอ่อนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประการแรก คือเมื่อรู้จุดอ่อนของตัวเองแล้วก็ทำการปรับปรุง ยกกระตัก หรือพัฒนาจุดอ่อนนั้นให้ดีขึ้น ประการที่สอง เมื่อรู้จุดอ่อนและเราพิจารณาแล้วว่าเป็นจุดอ่อนที่ไม่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนา เราก็จะสามารถแสวงหาวิธีข่มจุดอ่อนนั้นเอาไว้ไม่ให้เป็นการอุปสรรคต่อการทำงาน 3) วิเคราะห์โอกาส ที่จะทำให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง หลายครั้งที่โอกาสเกิดจากการสร้างของเราเอง หลายครั้งที่โอกาสก็เกิดจากบุคคลอื่น แต่ไม่ว่าโอกาสจะมาในรูปแบบใด ที่สำคัญเราต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอที่จะคว้าโอกาสนั้น 4) วิเคราะห์อุปสรรค โดยวิเคราะห์ถึงบริบทต่าง ๆ ที่สามารถเป็นอุปสรรคได้

จूरินทร์ พินิจมนตรี (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ และประสบการณ์อยู่เสมอ ซึ่งอาจทำได้หลายทาง โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี 1) ทักษะในกระบวนการทำงาน 2) ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา 3) ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น 4) ทักษะการแสวงหาความรู้

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์ตนเองที่ดีนั้นจะต้องทำให้เป็นกลาง เพื่อมองตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ แล้วหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำมาพิจารณาและใช้เป็นตัวกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในและทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะท่าทาง อุปนิสัยใจคอ อารมณ์ การศึกษา ซึ่งปัจจัยภายในนี่เองที่เป็นสิ่งที่บ่งชี้ข้อดีข้อด้อยของบุคคล สามารถวิเคราะห์ตามหลักได้ดังนี้ (1) จุดแข็ง (S – Strengths) คือข้อดีของบุคคล (2) จุดอ่อน (W – Weaknesses) คือ ข้อด้อยของบุคคล 2) ปัจจัยภายนอก คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่ส่งผลกระทบต่อบุคคล ได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อน สังคม เทคโนโลยี กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ฯลฯ ปัจจัยภายนอกนี่จะเป็นตัวบ่งชี้ในเรื่องของโอกาสและอุปสรรคของบุคคล สามารถวิเคราะห์ตามหลักได้ดังนี้ (1) โอกาส (O – Opportunities) คือ ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ (2) อุปสรรค (T – Threats) คือ ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อจุดมุ่งหมาย

วีรวัธ มาพะศิริรานนท์ (2561, หน้า 35) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเองส่วนใหญ่แล้ว มักจะขาดแนวคิดและกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ โดยธรรมชาติแล้ว หากไม่มีกลยุทธ์ในการวิเคราะห์ มักจะไม่สามารถวิเคราะห์ตนเองให้อยู่ในกรอบได้ เนื่องจากขาดความคิดในการวิเคราะห์ตนเองในด้านลบ ทำให้มองไม่เห็นถึงข้อเสียที่ควรปรับปรุง และไม่สามารถพัฒนาตนเองตามกรอบที่วางไว้ได้ ดังนั้นควรทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวคิดและวางแผนในการพัฒนาตนเอง โดยใช้กลยุทธ์ในการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT Analysis หรือกลยุทธ์การประเมินสถานการณ์แวดล้อม โดยกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง เรามีจุดแข็งหรือส่วนดีด้านใดบ้าง เก่งทางด้านไหน ควรหาวิธีการพัฒนาและฝึกฝนด้านดีนี้ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ 2) Weaknesses คือ จุดอ่อน เรามีข้อด้อยในด้านใด สิ่งไหนที่ไม่ถนัด ไม่ชอบ หรืออาจทำไม่ค่อยได้ ควรพยายามหาทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาจุดอ่อนนั้นให้ลดน้อยลงหรือหมดไปในที่สุด 3) Opportunities คือ โอกาส ซึ่งเป็นปัจจัยของสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานนั้นเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อมีโอกาสที่ดีเข้ามาแล้วจึงไม่ควรปล่อยให้โอกาสนั้นหลุดลอยไป และ 4) Threats คือ อุปสรรค เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย ซึ่งอุปสรรคนี้อาจทำให้เราไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ซึ่งการวิเคราะห์ตนเองประกอบด้วย 1) วิเคราะห์จุดเด่นของตนเอง 2) วิเคราะห์จุดด้อยที่ต้องพัฒนาตนเอง 3) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง และ 4) วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

6.2.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การจัดการตนเอง

ณัฐพร แสงประดับ (2554, หน้า 22) ได้กล่าวว่าการจัดการตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิด โครงสร้าง (structure) หรือที่เรียกว่า กระบวนการสร้างให้เกิดรูปร่าง หรือ แพตเทิร์น (pattern formation) โดยที่ไม่ต้องพึ่งการควบคุมจากส่วนกลาง หรือ ผ่านการวางแผนจากองค์ประกอบใด ๆ จากภายนอก การจัดการตนเอง ประกอบด้วย

1) เป็นเรื่องของการให้ความรู้ หรือการตัดสินใจในเรื่องที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในเรื่องนั้น 2) เป็นการเตรียมเพื่อจัดการตนเองในชีวิตประจำวัน

ทัศนีย์ สุริยะไชย (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง หมายถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงมุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองโดยเป็นกระบวนการที่ครอบคลุม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ 1) การตั้งเป้าหมาย (goal selection) 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล (information collection) 3) การประมวลผลและประเมินข้อมูล (information processing and evaluation) 4) การตัดสินใจ (decision making) 5) การลงมือปฏิบัติ (action) 6) การสะท้อนตนเอง (self – reaction)

ธนาภรณ์ เมทณีสฤติ (2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอย่างตรงตามความเป็นจริง โดยมีการตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ การติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย และการสร้าง แรงจูงใจเพื่อไปถึงเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งการควบคุมตนเองและตอบสนองต่อผลสะท้อนกลับ โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็น รายบุคคล

ปรีชา หงส์ไกรเลิศ (2557, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง ประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การประมวลผลและประเมินข้อมูล 4) การตัดสินใจ 5) การลงมือปฏิบัติ 6) การสะท้อนตนเอง

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเลือกในการปรับมุมมองและทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและปฏิบัติ พฤติกรรมใหม่ รวมถึงรักษาความมั่นคงทางอารมณ์

จวีรัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การประเมินความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง อย่างตรงตามความเป็นจริงซึ่งประกอบด้วย 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การประมวลผลและประเมินข้อมูล 4) การตัดสินใจ 5) การลงมือปฏิบัติ 6) การสะท้อนตนเอง

Goleman (2007, p. 29) ได้กล่าวว่า การจัดการตนเอง เป็นการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอย่างตรงตามความเป็นจริงโดยมีการตั้งเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ การติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย และการสร้างแรงจูงใจเพื่อไปถึงเป้าหมายที่กำหนดรวมทั้งการควบคุมตนเองและตอบสนอง

ต่อผลสะท้อนกลับ โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเป็นรายบุคคล

Rock (2009, pp. 35–36) ได้กล่าวว่าการจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับอาการแสดง การรักษาผลกระทบทางกายและจิตใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งการจัดการตนเองประกอบด้วย 1) การกำหนดปัญหา (Constructing a problem definition) 2) การร่วมตั้งเป้าหมาย (Collaborative goal setting) 3) การร่วมหาแนวทางแก้ไข (Collaborative problem solving) 4) การมีพันธะสัญญาด้านการปรับเปลี่ยน (Contracting for change) 5) การสนับสนุนต่อเนื่อง (Continuing support)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการตนเอง หมายถึง การที่ครูรู้จัก เห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาพที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งการจัดการตนเองประกอบด้วย 1) เห็นคุณค่าในตนเอง 2) มีการวางเป้าหมายในชีวิต 3) มีการจัดการด้านอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 4) มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม

6.2.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2553, หน้า 99) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา เป็นทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิด ความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวคิดความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะจะเกิดทักษะในด้าน การค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจ ใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบข้อเท็จจริงได้

คุณฐิติ ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา หมายถึง การหาแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

คักดา ปั้นหนึ่งเพชร (2556, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปวิธีการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 55) ได้กล่าวว่าการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันที่จะต้องส่งเสริมให้บุคคลมีคุณลักษณะของการชี้แนะตนเองในการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลมีประสบการณ์ และมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาตลอดชีวิตต่อไป

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2557, หน้า 41) ได้กล่าวว่าการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดีมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองสามารถหาทางเลือกของตนเองมีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและต่อผู้อื่น มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองมนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความรู้ซึ่งการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา มีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

- 1) การประเมินความต้องการของตนเอง
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- 3) การกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนา
- 4) การพัฒนาการเรียนรู้
- 5) การตรวจสอบตนเอง

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 59) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมได้ อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, หน้า 36) ได้กล่าวว่าการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา เป็นทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองสามารถฝึกฝนได้จากการปฏิบัติต่อไปนี้เป็น 1) กำหนดปัญหาในการสืบค้นข้อมูลความรู้ 2) การวางแผนในการสืบค้นข้อมูลความรู้ 3) การดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสืบค้นความรู้ 5) การสรุปผลจากการสืบค้นความรู้และบันทึกและการบันทึก จัดเก็บ

Nanus (2002, p. 158) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนศึกษาตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดอย่างมีเป้าหมาย จากแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการฝึกฝน จนเกิดความชำนาญ เกิดความเข้าใจและข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ อย่างถูกต้องและกว้างขวาง ลุ่มลึกยิ่งขึ้น รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ของตนเอง

Suchamann (2014, p. 37) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ในการ พัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความ ต้องการ และ ความถนัด มีเป้าหมายชัดเจน รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ที่ หลากหลาย เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึง การประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือ กับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้ เป็นทักษะที่จะต้อง อาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะจะเกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการ และสนใจใคร่รู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จะทำให้ทราบข้อเท็จจริง และสามารถเปรียบเทียบ ข้อเท็จจริงที่ได้มาว่าควรเชื่อถือ หรือไม่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่ ซึ่งการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2) มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน และ 4) มีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การวิเคราะห์ตนเอง	การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผล การปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์จุดเด่นของตนเอง 2. วิเคราะห์จุดด้อยที่ต้องพัฒนาตนเอง 3. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง 4. วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง
การจัดการตนเอง	การที่ครูรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาพที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นคุณค่าในตนเอง 2. มีการวางเป้าหมายในชีวิต 3. มีการจัดการด้านอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 4. มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม
การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา	การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2. มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน 4. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น

6.3 องค์ประกอบด้านการมี การคิดอย่างมีวิ จารณญาณ

6.3.1 ความหมายของการมี การคิดอย่างมีวิ จารณญาณ

วัชรนา เล่าเรียนตี (2555, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมี วิ จารณญาณ หมายถึง ทักษะในการสร้างความคิดรวบยอด ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล ความสามารถที่จะตัดสินใจเลือกเชื่อและเลือกปฏิบัติในสิ่ง ที่ เหมาะสม ด้วยหลักการและเหตุผล

บรรจง อมรชีวิน (2556, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมี วิ จารณญาณ หมายถึง ทักษะในการที่จะคิดได้อย่างกระจ่างแจ่มแจ้งและอย่างมีเหตุผล และยังรวมถึงความสามารถในการที่จะคิดได้ อย่างอิสระและการสะท้อนคิด การคิดอย่าง ไตร่ตรอง

กาญจนา ศรีสวัสดิ์ (2560, หน้า 171) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมี วิ จารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิด เป็นการตัดสินใจที่มี เป้าหมายว่าจะเชื่อหรือไม่เชื่อสิ่งใด มีการไตร่ตรองข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อตัดสินใจ และ นำไปสู่การสรุปที่สมเหตุสมผล

วิลาวัณย์ จารุอรียานนท์ (2561, หน้า 271) ได้กล่าวไว้ว่า การคิด อย่างมีวิ จารณญาณ หมายถึง หลักการคิดที่เน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูล หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล จนกระทั่งได้ คำตอบที่เหมาะสมหรือดีที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือประเมินหรือแก้ปัญหา ต่าง ๆ

Hitchcock (2011, p. 44) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมีวิ จารณญาณ หมายถึง กระบวนการคิดที่ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา โดยอาศัยหลักการของเหตุผล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การคิดอย่างมีวิ จารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดของครู ซึ่งเน้นกระบวนการพิจารณาและประเมิน ข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล และ นำไปสู่การสรุปที่สมเหตุสมผล

6.3.2 องค์ประกอบของการมี การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ

ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ (2551, หน้า 5) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความกว้าง คือ ยอมรับฟังและพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดมั่นใน ความคิดของตนเองเป็นหลัก ไม่อคติ มีใจเป็นกลาง และตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลประกอบเพียงพอ การมีใจกว้างขวางจะทำให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวาง หลากหลาย มากพอต่อการใช้ในการตัดสินใจได้ดี มากขึ้น 2) มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น การมีความรู้สึกที่ไวจะทำให้สามารถ รับรู้สถานการณ์ ความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดีกว่า 3) เปลี่ยนความคิดเห็นที่ตนมีอยู่ได้ ถ้ามีข้อมูลที่มีเหตุผลมากกว่า 4) กระตือรือร้นในการค้นหาข้อมูลและความรู้ การมีข้อมูล และความรู้อันมาก ทำให้การ ตัดสินใจย่อมถูกต้องและแม่นยำ การคิดวิจารณ์ญาณต้องการ ข้อมูล ความรู้มาก ๆ เพื่อประกอบใน การตัดสินใจ แม้ว่าบางข้อมูลอาจมีประโยชน์น้อย ก็ตาม 5) เป็นผู้ที่มีเหตุผล ไม่ใช้อคติหรืออารมณ์ในการตัดสินใจ การยอมรับข้อมูลใด ๆ หรือ การตัดสินใจใด ๆ จะไม่เชื่อมั่นในตัวบุคคลหรืออารมณ์ ข้อมูลที่มีเหตุผลจะทำให้การ ตัดสินใจดีกว่าครุจึงควรต้องจัดบรรยากาศ และกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวให้เกิด ขึ้นกับผู้เรียน เพื่อปลูกฝังความเป็นนักคิด

Facione and Peter (2006, pp. 204–207) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความอยากรู้อยากเห็น (inquisitive) 2) มีการคิดที่เป็นระบบ (systematic) 3) เป็นการคิดวิเคราะห์ (analytical) 4) เปิดใจรับในสิ่งใหม่ ๆ (open – minded) 5) มีความฉลาด (judicious) 6) มุ่งแสวงหาความจริง (truth seeking) 7) มีความมั่นใจในการให้เหตุผล (confident in reasoning

Herr (2007, p. 98) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาอย่างมีเหตุผล (logical consequences) 2) การสร้างความชัดเจนในข้อโต้แย้ง (clarification of dispute) 3) การสร้างข้อเท็จจริง (establish the facts) 4) การประเมินผล (evaluation logic) 5) การประเมินขั้นสุดท้าย (final assessment)

Brock (2008, pp. 71–75) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แสดงออกถึงความรักที่ชัดเจน (Have a passion for clarity) 2) คิดอย่างสร้างสรรค์ (Are sensitive to ways in which creative thinking) 3) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง (Are intellectually honest with themselves)

4) ใจกว้าง (open – mindedly) 5) สร้างพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับข้อเท็จจริง (Base their views on facts) 6) มีความตระหนักถึงอคติ(Are aware of biases) 7) คิดอย่างอิสระ (Think independently) 8) สามารถเข้าถึงหัวใจของปัญหาได้(Are able to get to the heart of an issue or problem) 9) มีความกล้าหาญ (Have the courage) 10) รักในความจริง (Love truth) 11) มีสติปัญญา (Have the intellectual)

Harris (2010, pp. 45–48) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความสงสัย (curiosity) 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) 3) ความสามารถในการค้นหา (ability to research) 4) การเป็นผู้ฟังที่กระตือรือร้น (active listening) 5) การไม่อคติหรือไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง (objectivity) 6) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

Lizzie (2010, pp. 23–27) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) อยากรู้ อยากเห็น (Curious) 2) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Humbleness) 3) ความสามารถในการวิจัย (Research) 4) เป็นผู้ฟังที่ดี (good listener) 5) ความเที่ยงธรรม (equity) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

Olin (2011, p. 179) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีเหตุผลและสมเหตุสมผล (critical thinking is reasonable and rational) 2) สามารถสะท้อนผลได้ (critical thinking is reflective) 3) สร้างให้เกิดทัศนคติในด้านการค้นหาหรือตรวจสอบ (critical thinking inspires an attitude of inquiry) 4) เป็นการคิดด้วยตัวบุคคลเอง (critical thinking is autonomous thinking) 5) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (critical thinking includes creative thinking) 6) เป็นการคิดอย่างยุติธรรม (critical thinking is fair thinking) 7) เน้นที่การเลือกระหว่างสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ทำ (critical thinking focuses on deciding what to believe or do)

Paquin (2011, pp. 236–238) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้ที่มีการคิดเชิงวิพากษ์ต้องมีความกระตือรือร้น (active) 2) ผู้ที่มีการคิดเชิงวิพากษ์ต้องมีความใจกว้าง (open mindedness) 3) ผู้ที่มีการคิดเชิงวิพากษ์ต้องรู้จักตนเอง (self – awareness) 4) ผู้ที่มีการคิดเชิงวิพากษ์ต้องมีระเบียบวินัย (discipline) 5) ผู้ที่มีการคิดเชิงวิพากษ์ต้องเป็นผู้มีเหตุผล (rationality)

Tilus (2012, pp. 69–73) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการสื่อสาร
 (interpretation) 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (analysis) 3) มีความสามารถ
 ในการเข้าใจข้อสรุปที่ถูกต้อง (inference) 4) มีความสามารถในการประเมิน (evaluation)
 5) มีความสามารถในการอธิบาย (explanation) 6) มีความสามารถในการวางข้อกำหนดใน
 ตัวเอง (self – regulation)

Enis (2014, pp. 486–489) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิด
 อย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่เปิดใจและมีความสนใจ
 ในทางเลือกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (is open – minded and mindful of alternatives) 2) เป็นผู้ที่มี
 ความขวนขวาย (desires to be) 3) เป็นผู้ที่สามารถตัดสินได้ดีและมีแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้
 (judges well the credibility of sources) 4) เป็นผู้ที่สามารถชี้แจงเหตุผล การคาดการณ์
 และข้อสรุปได้ดี (identifies reasons assumptions and conclusions) 5) เป็นผู้ที่สามารถตั้ง
 คำถามเพื่อถามหาคำอธิบายได้อย่างเหมาะสม (asks appropriate clarifying questions)
 6) ตัดสินข้อโต้แย้งได้อย่างมีคุณภาพรวมถึงการให้เหตุผล การตั้งคาดการณ์ มีหลักฐาน
 และมีข้อสนับสนุนสำหรับข้อสรุป (judges well the quality of an argument including its
 reasons assumptions evidence and their degree of support for the conclusion)
 7) เป็นผู้ที่สามารถสร้างและป้องกันจุดยืนของตนได้อย่างสมเหตุสมผลรวมถึงความเชื่อ
 และการกระทำของตนเองและการสร้างความถูกต้องเมื่อต้องเกิดการท้าทายความเสี่ยง
 (can well develop and defend a reasonable position regarding a belief or an action,
 doing justice to challenges) 8) เป็นผู้ที่สามารถสร้างสมมติฐานที่มีเหตุผล (formulates
 plausible hypotheses) 9) เป็นผู้ที่วางแผนและสร้างการทดลองได้ดี (plans and conducts
 experiments well) 10) เป็นผู้ที่สามารถให้คำนิยามกับสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละ
 บริบท (defines terms in a way appropriate for the context) 11) เป็นผู้ที่สามารถสร้าง
 ข้อสรุปและรับรองได้ อย่างระมัดระวัง (draws conclusions when warranted – but with
 caution) 12) เป็นผู้ที่ใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณรูปแบบต่าง ๆ ข้างต้นและนำมาใช้ได้
 (integrates all of the above aspects of critical thinking)

Kharbach (2014, p. 86) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสะท้อน (Reflection)
 2) การวิเคราะห์ (Analysis) 3) การได้มาซึ่งข้อมูล (Acquisition of information)

- 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5) ข้อโต้แย้งทางโครงสร้าง (Structuring arguments)
6) การตัดสินใจ (Decision making) 7) ความมุ่งมั่น (Commitment) 8) อภิปราย (Debate)

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

	1. ประพันธ์ คริสโตเฟอร์ (2551)	2. Facione and Peter (2006)	3. Herr (2007)	4. Brock (2008)	5. Harris (2010)	6. Lizzie (2010)	7. Olin (2011)	8. Paquin (2011)	9. Tilus (2012)	10. Emis (2014)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความคิดสร้างสรรค์				✓	✓	✓	✓			✓	5	50
2. พิจารณาอย่างมีเหตุผล	✓	✓	✓				✓	✓		✓	6	60
3. ความกระตือรือร้น	✓	✓			✓	✓		✓		✓	6	60
4. ใจเปิดกว้าง	✓	✓		✓				✓		✓	5	50
5. ไม่มีอคติ				✓	✓					✓	4	40
6. สร้างความชัดเจนในข้อโต้แย้ง			✓							✓	2	20
7. มีความสามารถในการประเมิน			✓						✓		2	20
8. สร้างข้อสรุปอย่างระมัดระวัง			✓						✓	✓	3	30
9. ตั้งคำถามเพื่อการอธิบายอย่างเหมาะสม									✓	✓	2	20
10. คิดอย่างยุติธรรม						✓	✓				2	20
11. สร้างสมมุติฐานอย่างมีเหตุผล										✓	2	20
12. การสะท้อนผล							✓				1	10
13. การตัดสินใจที่ดี	✓	✓								✓	3	30
14. สร้างและป้องกันจุดยืนอย่างมีเหตุผล		✓		✓						✓	3	30

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการคิดอย่างมี
 วิจัยญาณของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical
 Framework) จำนวน 35 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณา
 องค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในรอบ
 แนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

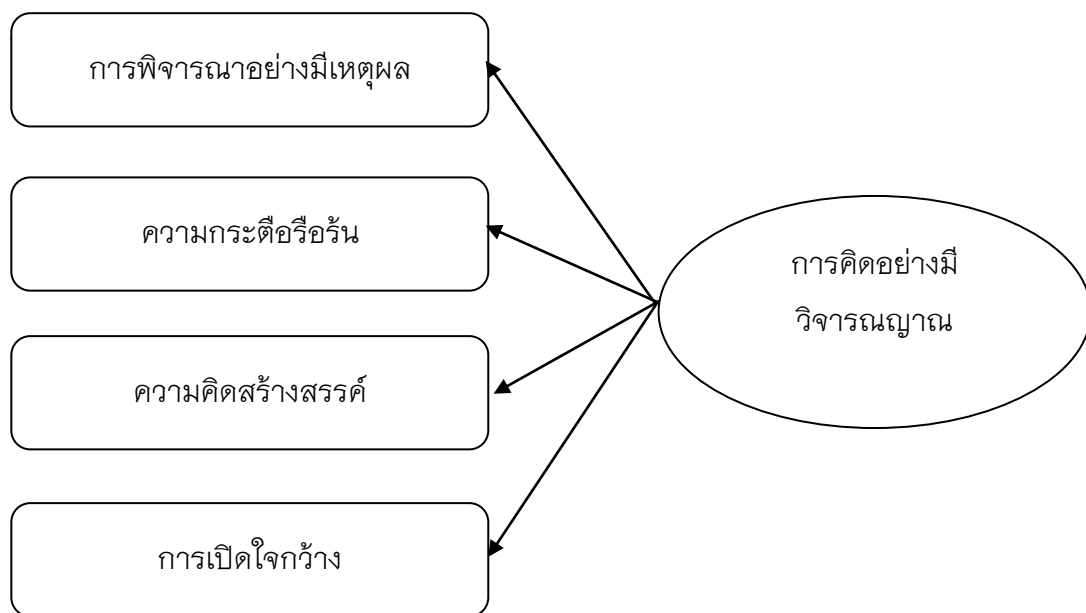
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล

องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกระตือรือร้น

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเปิดใจกว้าง

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านการคิด
 อย่างมีวิจัยญาณ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบย่อยด้านการคิดอย่างมีวิจัยญาณ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและ
 ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการคิดอย่างมีวิจัยญาณในองค์ประกอบย่อย
 ในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.3.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล

ธาดา จันทรธรม (2554, หน้า 141) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

โสภิต สุวรรณเวลา (2558, หน้า 81) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักศีลธรรมจรรยาธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบรู้และรอบคอบ

สถาบันไทยพัฒนา มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559) ให้นิยามพิจารณาอย่างมีเหตุผลว่า หมายถึง การพิจารณาที่จะดำเนินงานใด ๆ ด้วยความถี่ถ้วนรอบคอบ ไม่ย่อท้อ ไร้อคติ คำนึงถึงเหตุและปัจจัยแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องดีงาม เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์และความสุข โดยปราศจากการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

Thammathirat (2012, ออนไลน์) ให้นิยามพิจารณาอย่างมีเหตุผลว่า หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการใดอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำอย่างรอบคอบ ใช้หลักเหตุผลตามความพอเพียง ตามหลักวิชาการ กฎหมาย ศีลธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ซึ่งเป็นไปตามพุทธเศรษฐศาสตร์ ใช้ปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจใช้หลักเหตุผลมีใช้คำนึงถึงความอยาก ความโลภ หรือตัณหา

Kumnurdsing (2012, ออนไลน์) ให้นิยามพิจารณาอย่างมีเหตุผลว่า หมายถึงเกี่ยวข้องกับคำ 3 คำ อย่างไร คือ 1) Rationality เป็นเหตุผลที่อธิบายตามหลักเศรษฐศาสตร์ทั่วไปว่า ต้องมีการแข่งขันกันเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีการคำนึงถึงบุคคลอื่น 2) Reasonableness เป็นเหตุผลภายในใจของบุคคลที่เหมาะสมในการที่จะทำการใด ๆ โดยขาดการพิจารณาอย่างรอบด้านในทุกแง่มุม 3) Cause and Effect การพิจารณาเส้นทางของการดำเนินงานโดยคำนึงถึงเหตุผลและปัจจัยทั้งหมด ส่งผลเป็นการกระทำที่ถูกต้องดีงาม ตามหลักของเหตุและผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมาย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล หมายถึง การที่ครูใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ ในการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์และการคาดเดาใน

การคิด มีการวางแผน ซึ่งการพิจารณาอย่างมีเหตุผล ประกอบด้วย 1) ใช้สติในการพิจารณา ไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ 2) มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ 3) พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ 4) ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และ 5) มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

6.3.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกระตือรือร้น

Thammarat (2007, ออนไลน์) ให้นิยามมีความกระตือรือร้นว่าหมายถึง ความขมีขมัน ความที่มีใจฝึกไฟแรงร้อน เร่งรีบ หรือสรุปง่าย ๆ หมายถึง บุคคลที่มีความ Active มีไฟหรือมีพลังในการทำงานอยู่ในตัวของเขา ตลอดเวลา ซึ่งประโยชน์ของการมีความกระตือรือร้น 1) ทำให้เราเป็นคนมีความรับผิดชอบ ทำงานได้เสร็จทันตามเวลาหรือที่ได้รับมอบหมาย 2) ชีวิตและหน้าที่การงานประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า 3) เป็นคนขยันขันแข็ง มีความอดทน คล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน 4) รู้จักใช้เวลาอย่างคุ้มค่า สร้างประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 5) สร้างคุณค่าให้กับตัวเอง มีความสุข ความร่าเริง เบิกบาน เป็นที่รักของคนอื่น 6) พยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันเกิดประโยชน์สำหรับชีวิต 7) ฝึกให้ตัวเองเป็นคนมีระเบียบวินัย

Hopkin (2009, online) ให้นิยามมีความกระตือรือร้น หมายถึง ความกระตือรือร้นเป็นแรงขับเคลื่อนมุ่งมั่นและพลังสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นพลังที่มาจากภายใน โดยให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าผู้นำที่มีความกระตือรือร้นคือผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้ที่มิอึดพิพลเหนือผู้อื่นในองค์กร

Parker (2010, online) ให้นิยามมีความกระตือรือร้น ว่าหมายถึง ความรู้สึกเมื่อกำลังทำอะไรที่ชอบ เป็นพลังงานที่สร้างขึ้นเพื่อเป้าหมาย เป็นความรัก เป็นสิ่งที้นำความสุขมาสู่ชีวิตและให้ความหมาย เป็นสิ่งที่ช่วยให้คุณประสบความสำเร็จ

Brodie (2015, online) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถที่หลากหลายท้าทาย ผู้นำเป็นผู้กำหนดหรือสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ และกำหนดทิศทาง ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น และผู้นำที่มีความกระตือรือร้นจะแสดงออกถึงการมีพัฒนาการที่ดี คิดบวก และมีความสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

Jong & Klasse (2017, online) ให้นิยามมีความกระตือรือร้น ว่าหมายถึง คนที่มีความกระตือรือร้นรู้สึกมีพลังและความรักงานของ นั่นคือเหตุผลที่พวกเขาจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พวกเขาทำ พวกเขาทำงานด้วยความรักและคิดทำสิ่งที่พิเศษเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ คนที่มีความกระตือรือร้นมีสติมุ่งเน้นไปที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพิ่มความสุขในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกระตือรือร้น ความหมาย ความกระตือรือร้น หมายถึง การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่งบางอย่างหรือตื่นต้นกับกิจกรรมมีความกระหาย อยากจะเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มีความขะมักเขม้น มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลาไม่มองโลกในแง่ร้าย รู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ซึ่งความกระตือรือร้น ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้ 2) ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น 3) มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ 4) ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา และ 5) ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา

6.3.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, หน้า 37-34) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหา าดอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น

เพ็ญนิดา ไชยสายัณห์ (2560, ออนไลน์) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึงความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทักษะคิดใหม่ ๆ ความเข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

Gotoknow.Org (2007, online) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และก่อให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกล หลายแง่หลายมุม เน้นทั้ง ปริมาณและคุณภาพ และเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ (2013, ออนไลน์) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึงความสามารถในการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบ แตกต่าง และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ระดับบุคคลคือ การใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์ในสังคมคือ ความสามารถในการผลิตต้นแบบที่ไม่เหมือนคนอื่น ทำให้เกิดงานวิจัยใหม่ผลิตสิ่งของใหม่ งานศิลปะชิ้นใหม่ โครงการใหม่ ๆ ในสังคม ฯลฯ

Naiman (2014, online) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงกระบวนการของการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเป็น ความคิดสร้างสรรค์ต้องมีความรักและความมุ่งมั่น จะนำมาสู่การรับรู้ของเราในสิ่งที่ถูกซ่อนไว้ก่อนหน้านี้และจุดที่จะมีชีวิตใหม่ ประสบการณ์เป็นอย่างไรอย่างหนึ่งของการมีสติมีความคิดริเริ่ม

Phuapanich (2014, online) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงกระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้อย่างหลากหลาย แปลกใหม่จากเดิมโดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้องจนนำไปสู่การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

Arlina (2015, ออนไลน์) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงการคิดเชิงสร้างสรรค์ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้กว้างไกล หลายแง่หลายมุม เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ไม่เคยมีมาก่อน (New Original) ใช้การได้ (Workable) และมีความเหมาะสม (Appropriate) การคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่า ซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิงหรือที่เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation)

Boll (2017, online) ให้นิยามมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถในการที่จะก้าวข้ามความคิดแบบดั้งเดิมกฎรูปแบบและการสร้างความคิดที่มีความหมายใหม่ในรูปแบบวิธีการตีความ ฯลฯ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครุมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่ เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน ให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ

การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีการคิดอย่างหลากหลาย 2) มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่ 3) แสวงหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ 4) มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ และ 5) มีการสร้างนวัตกรรมใหม่

6.3.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การใจเปิดกว้าง

รัศมี ธีษธร (2557, ออนไลน์) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง จะทำให้คิดสร้างสรรค์ได้มากกว่า คนที่ใจกว้างพร้อมรับสิ่งต่าง ๆ เสมอมีข้อได้เปรียบ เพราะจะมีโอกาสสะสมข้อมูลชีวิตไว้ในกล่องสมองได้มากมายมหาศาลคนที่เปิดใจจะช่วยให้คิดได้กว้าง ทุกทิศ ทุกทาง ทุกแง่ ทุกมุมไม่ถูกปิดกั้นด้วยมัจฉาวิสัย ความดีอีร้น ความกลัว ความลังเลสงสัย หรือความอ่อนแอทางใจใด ๆ เขาจึงมีความคิดที่เจิดจ้า มองเห็นความเป็นไปได้และโอกาสที่อยู่รอบตัวเสมอ ความคิดไม่ติดสะดุดแต่อย่างใดเข้ากับคนอื่นได้ ดีกว่าผลสำคัญที่จะตามมา จากการเป็นคนเปิดใจ คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมโลกอื่น ๆ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับใครไม่ว่าจะเป็นในด้านความเข้าใจหรือการประสานงาน คนเปิดใจเป็นประชากรที่สร้างสรรค์ซึ่งนำเฉพาะสิ่งดี ๆ มาสู่คนในแวดล้อม และเป็นตัวอย่างที่ดีดึงดูดให้คนรอบข้างมีทัศนคติที่ดีกับการเป็นคนใจกว้าง และต้องการพัฒนาตนเองตามแบบคนเปิดใจด้วย

Madhvi (2004, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง เปิดใจกว้างคือ เมื่อแม้ว่าคุณคิดว่าคุณมีสิทธิที่คุณรู้ว่าคุณสามารถจะผิดและยินดีเสมอที่จะรับฟังและได้ยินมุมมองของฝ่ายตรงข้ามหรือขัดแย้ง

Asero (2008, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง คนที่เปิดใจเป็นคนที่มีความยินดีที่จะพิจารณาความคิดความเห็นและข้อโต้แย้งอย่างหมดจดในบุญของพวกเขา หากคิดที่จะแสดงให้เห็นความถูกต้องแล้ว คนที่ใจกว้างจะเปลี่ยนมุมมองที่มีเพื่อความรู้ใหม่ เปิดใจกว้างถือว่าเป็นคุณธรรมและความจริง ส่งเสริมความคิดและความเชื่อของตน

Personality cafe (2011, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง เป็นคนที่ยินดีที่จะพิจารณาจุดอื่น ๆ ของมุมมองและยินดีที่จะเห็นว่าอาจจะมีความจริงในพวกเขาบางคนใจที่เปิดกว้างยินดีที่จะเปลี่ยนความคิดเห็นของคน ๆ หนึ่งหรือความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นข้อมูลใหม่ที่มาใน คนที่ใจกว้างมีแนวโน้มที่จะเห็นสิ่งที่มากที่สุด ในเจดสีเทาไม่มีสิทธิ์หรือผิดที่ดีที่สุดหรือเลวร้ายที่สุด

Architecture (2013, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง กระบวนการคิดที่มีผลและสร้างวงจำกัดในความคิดของคำถามที่เปิดกว้าง กรอบที่มองไม่เห็นอันเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ความเป็นจริงบิดเบือนออกไป

Guru (2013, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง ใจที่ปราศจากโช้ตรวนแห่งความมีอคติตอบสนองต่อข้อมูลและความคิดใหม่ ๆ เต็มใจจะตรวจสอบประเมินผลข้อมูล โดยปราศจากทัศนคติ โดยเก็บรวบรวมเอาสิ่งที่คุ้มค่าและปฏิเสธสิ่งที่ไม่คุ้ม เราก็จะลงความเห็นได้แน่นอนบนพื้นฐานที่มั่นคงและยังเปิดใจไว้เพื่อแก้ไขความเข้าใจภายหลัง หากมีข้อมูลใหม่เพิ่มเข้ามาคนที่รู้สึกกว่าตนเรียนรู้ทุกอย่างแล้ว ย่อมแน่ใจได้ว่า ทัศนคติเช่นนี้คงกีดกันเขาไว้จากการเรียนรู้มากขึ้น

Wikipedia (2017, online) ให้นิยามใจเปิดกว้าง หมายถึง เป็นความรับความคิดใหม่ ๆ เปิดใจกว้างที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้คนเข้าหามุมมองและความรู้ของผู้อื่น และ รวมความเชื่อว่าคนอื่น ๆ ควรเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นของพวกเขาและว่ามูลค่าของความรู้ของผู้อื่นที่ควรจะได้รับยอมรับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมาย การเปิดใจกว้าง หมายถึง การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ ซึ่งการเปิดใจกว้าง ประกอบด้วย 1) ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ 2) เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ 3) เป็นผู้ที่มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น 4) รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ และ 5) มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ

ตาราง 7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการคิดอย่าง
มีวิจารณญาณ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การพิจารณาอย่างมี เหตุผล	การที่ครูใช้สติปัญญาในการ พิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุม รอบคอบ ในการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่ การตัดสินใจ และการ แก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณา ข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญามากกว่าใช้ อารมณ์และการคาดเดาใน การคิด มีการวางแผน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างสุขุมรอบคอบ 2. มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ 3. พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการ พิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความ รอบคอบ 4. ใช้สติปัญญามากกว่าใช้ อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน 5. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมาย
ความกระตือรือร้น	การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่ง บางอย่างหรือตื่นตัวกับ กิจกรรมมีความกระหาย อยากรจะเรียนรู้ตลอดเวลา และ ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับ เรื่องนั้น ๆ มีความขะมักเขม้น มี ใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมอย่าง หนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝักคึดอยู่ ตลอดเวลาไม่มองโลกในแง่ร้าย รู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจ ให้ตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสนใจกิจกรรมและมี ความกระหายที่จะเรียนรู้ 2. ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับ เรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น 3. มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ 4. ให้ความสนใจและอยากที่จะ เรียนรู้ตลอดเวลา 5. ฝักคึดอยู่ตลอดเวลา

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดสร้างสรรค์	การที่ครุมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนางานให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ	1. มีการคิดอย่างหลากหลาย 2. มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่ 3. แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ 4. มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ 5. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่
การเปิดใจกว้าง	การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ	1. ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ 2. เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ 3. เป็นผู้ที่มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น 4. รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ 5. มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ

6.4 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์

6.4.1 ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์

จุลจักร โนนพันธุ์ (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะท่าทีหรือการกระทำของบุคคลในขณะดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์ (2552, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรู้จักใช้วิธีการที่จะครองใจคนโดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นนับถือ จงรักภักดีและให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ

ชลอ ธรรมศิริ (2553, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อต้องการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกัน ความรักใคร่ นับถือ และความจงรักภักดี

วิชัย แหวนเพชร (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ ว่าหมายถึงการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีสุข

สมพร สุทัศน์ีย์ (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และการดำเนินชีวิตที่มีความราบรื่น

ลาวัดณ์ย์ มหาทุมะรัตน์ (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายมนุษย์สัมพันธ์ว่า หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการติดต่อเสริมสร้างสัมพันธ์กับบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ นับถือ ความร่วมมืออันดีต่อกัน และสามารถอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันอย่างเป็นสุข

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2555, หน้า 227) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการประพฤติปฏิบัติตนทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการกระทำของตนที่กระทำต่อบุคคลอื่นให้สามารถทรงใจเขาได้ เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อกัน และ รู้สึกเกิดความพอใจ รักใคร่ นับถือ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานทำงานด้วยความเต็มใจและมี ความสุข ช่วยให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

Davis (2013, p. 39) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์นั้น ต้องมีความเข้าใจในตนเอง เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น มีความจริงใจ เข้าใจสภาพแวดล้อม และสร้างบรรยากาศในการทำงาน

Flippo (2014, p. 15) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรวมคนให้ทำงานร่วมกันใน ลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลบรรลุตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลของครูที่สร้างขึ้นเพื่อยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

6.4.2 องค์ประกอบของการมีมนุษยสัมพันธ์

Riss and Bernadet (2013, pp. 205–206) กล่าวว่า องค์ประกอบของ มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สติสัมปชัญญะ 3) การยอมรับตนเอง 4) แรงจูงใจ 5) ความเชื่อมั่น 6) การเปิดเผยตัวเอง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง

Khamsi and Largani (2014, pp. 10–12) กล่าวว่า องค์ประกอบของ มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถ 2) จิตสาธารณะ 3) ความถูกต้อง 4) การวัดและประเมินผล 5) การปรับตัว และ 6) แรงจูงใจ

Keshavarzi et.al (2015, pp. 314–315) กล่าวว่า องค์ประกอบของ มนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) สติสัมปชัญญะ 3) การยอมรับตนเอง 4) แรงจูงใจ 5) ความเชื่อมั่น 6) การเปิดเผยตัวเอง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง

Detlef (2017, online) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) เคารพตัวเอง 2) เคารพซึ่งกันและกัน 3) แรงจูงใจ และ 4) ปรัชญาหรือ

Armağan et.al (2020, pp. 7–14) องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การสร้างความเชื่อมั่น 2) แรงจูงใจ 3) การเข้าถึง 4) การปรึกษาหารือ 5) การจัดการ ความขัดแย้ง

Peek (2020, online) องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) การจัดการความขัดแย้ง 2) ความสามารถในการทำงานได้หลาย ๆ อย่างในเวลา เดียวกัน 3) การเจรจาต่อรอง และ 4) การบริหารจัดการ

Davis (2021, online) กล่าวว่า องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) เคารพตัวเอง 2) เคารพซึ่งกันและกัน 3) แรงจูงใจ และ 4) ปรัชญาหรือ

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์

	1. Riss and Bernadet (2013)	2. Khamisi and Largani (2014)	3. Keshavarzi et.al (2015)	4. Detlef (2017)	5. Armoğan et.al (2020)	6. Peek (2020)	7. Davis (2021)	ความถี่	ร้อยละ
1. การติดต่อสื่อสาร	✓		✓					2	28.57
2. สถิติสัมพัทธ์	✓		✓					2	28.57
3. การยอมรับตนเอง	✓		✓	✓			✓	4	57.12
4. แรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	85.71
5. ความเชื่อมั่น	✓		✓		✓			3	42.86
6. การเปิดเผยตัวเอง	✓		✓					2	28.57
7. การจัดการความขัดแย้ง	✓		✓		✓	✓		4	57.12
8. ความสามารถ		✓				✓		2	28.57
9. จิตสาธารณะ		✓						1	14.29
10. ความถูกต้อง		✓						1	14.29
11. การวัดและประเมินผล		✓						1	14.29
12. การปรับตัว		✓						1	14.29
13. การเคารพคนอื่น				✓			✓	2	28.57
14. การปรึกษาหารือ				✓	✓	✓	✓	4	57.12
15. การเข้าถึง					✓			1	14.29
16. การบริหารจัดการ						✓		1	14.29

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 16 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูง

ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

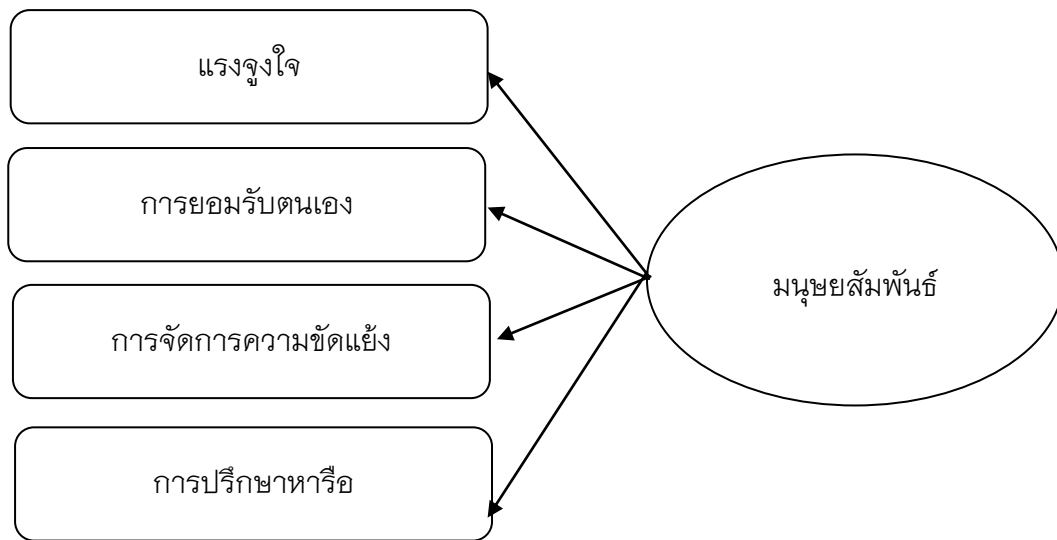
องค์ประกอบย่อยที่ 1 แรงจูงใจ

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การยอมรับตนเอง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การจัดการความขัดแย้ง

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การปรึกษาหารือ

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบย่อยด้านมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์ประกอบย่อย ในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.4.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 แรงจูงใจ

วิจิตร ศรีสอาน (2554, หน้า 49) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

สมาน งามสนิท (2554, หน้า 19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำและ 2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2555, หน้า 34) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก ซึ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจ ได้แก่ 1) ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง 2) แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ 3) สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ 4) การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว 5) การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป 6) การตั้งเป้าหมาย (goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและ จุดมุ่งหมายปลายทางของ การกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของบุคคล

วินัย สมมิตร (2557, หน้า 69) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม(Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

สมพร แดงสวัสดิ์ (2557, หน้า 88) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

อุทัย บุญประเสริฐ (2559, หน้า 86) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจตั้งใจและเต็มใจเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Bender (2003, pp. 5) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้บุคคลแสดง

พฤติกรรมออกมา เช่นรางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือ แรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

Davis (2013, pp. 8-9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) "ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ได้แก่ 1) แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง 2) แรงจูงใจ หมายถึง "สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม"

กุลวดี, B. (2013, pp. 12-13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการกระตุ้นให้แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำและองค์กร โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย 1) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง 2) มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน 3) มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น 4) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน 5) มีระบบการทำงานที่ดี และ 6) มีความผูกพันต่อองค์กร

6.4.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การยอมรับตนเอง

นิภา วิจิตรศิริ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง การยอมรับได้แม้ว่าตนจะมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง

วรรษยา ศิริวัฒน์ (2554, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง ความพึงพอใจหรือความสุขส่วนตัวเกี่ยวกับตัวเอง และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีสุขภาพจิตดี การยอมรับตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเอง การรับรู้ได้ถึงจุดแข็งและ

จุดอ่อนของตน แม้ว่าจะจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัว โดยจะแสดงออกทางความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองที่คิดว่าเป็นเอกลักษณ์

ดุขฎิ ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 130) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเองถือเป็นสิ่งที่ย่อมเกิดขึ้นก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ และอาจลุ่ลวงได้โดยการหยุดพิจารณา และแก้ข้อบกพร่องของตนก่อน แล้วจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เกิดขึ้นกับตนได้ นั่นคือการยอมให้เกิดข้อบกพร่องขึ้นกับตนเองได้เพียงบางส่วน

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 39-40) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง การยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง พื้นฐานของการยอมรับตนเองจึงมาจาก การรู้จักตนเอง เพราะการรู้จักตนเองจะทำให้มองเห็นภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของตนอย่างแท้จริง การมองตนเองว่าตนเป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น มีความสามารถ และมีคุณค่า รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น คนที่คิดถึงตนเองในทางที่ดี ย่อมคิดถึงผู้อื่นในทางที่ดีด้วย แต่การค้นหาเอกลักษณ์ดังกล่าวอาจทำได้ง่ายนัก หากบุคคลนั้นขาดการยอมรับตนเองในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง หมายถึง การที่ตนเองสามารถทำความเข้าใจในตนเองได้ทุกแง่มุม ทั้งมุมกว้างและมุมลึก ทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ยังต้องพัฒนา โดยที่ต้องพยายามทำใจให้เป็นกลาง ไม่เข้าข้างตนเองมากเกินไป จนมองตนเองไม่ออก รวมทั้งความสามารถเปิดใจกว้างในการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาตน 2) ลักษณะของตนเอง หมายถึง การยอมรับตนเองของตนเอง ในส่วนของร่างกายอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง ที่ตนเองสามารถที่จะสังเกตและตอบโต้ รวมถึงสิ่งที่เป็นจุดด้อยและจุดเด่นของตนเอง 3) ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับคุณค่า หมายถึง การประเมินตนเองตามความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความสามารถ มีความสำคัญ มีการประสพผลสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการยอมรับการเห็นคุณค่าจากคนในสังคมที่มีต่อตน ตลอดจนการมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับคุณค่าที่เห็นคุณค่าในตนเองมองตนเองในแง่ดี ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกกับบุคคลอื่นในแง่ดีด้วย และ 4) สภาพในสังคม หมายถึง การยอมรับตำแหน่งของตนเองในสังคมหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทุกสังคมหรือกลุ่มคนย่อมมีตำแหน่ง

มากมายและบุคคลคนเดียวอาจดำรงตำแหน่งหลายตำแหน่ง และรักษาตำแหน่งทางสังคม นั้นให้คงอยู่กับตนเอง รวมทั้งการยอมรับจากสังคม เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่ม การเป็น สมาชิกของกลุ่ม

จอร์จอร์น นันทพิทกุล (2558, หน้า 4-5) ได้กล่าวว่า การยอมรับตัวเอง หรือการเข้าใจในตัวเองนั้นคือการที่เราเชื่อตรงกับสิ่งที่ตัวเองเป็นทั้งด้านที่ดีและไม่ดี มีมุมมองที่มองตัวเองเป็นกลาง เข้าใจความรู้สึกนึกคิดและสิ่งที่ตัวเองเป็นอยู่ และยอมรับ สภาพที่เป็นได้โดยไม่ต่อต้าน หรือฝืนใจตัวเอง องค์ประกอบของการรับตัวเอง ได้แก่

1) เห็นคุณค่าในตนเอง 2) ซื่อสัตย์กับตนเอง 3) ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้วนำมา เป็นบทเรียนเพื่อเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง 4) ปรึกษาคนไว้ใจได้และผู้เชี่ยวชาญ 5) นั่งสมาธิ

Cattell (2005, p. 51) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง ความพึงพอใจหรือความสุขส่วนตัวเกี่ยวกับตัวเอง และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีสุขภาพจิตดี การยอมรับตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเองการรับรู้ได้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตน แม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัวโดยจะแสดงออกทางความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองที่คิดว่าเป็น เอกลักษณ์

Rock (2009, pp. 2-3) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเองเป็น ความสามารถที่จะให้ความสำคัญกับทุกด้านของตนเองอย่างเท่าเทียม การยอมรับตนเอง หมายถึง การเห็นข้อดีของตนเองเท่ากับที่เห็นข้อเสียของตนเอง กระบวนการในยอมรับ ตนเองประกอบด้วย การประเมินตนเอง และการตัดสินใจตนเองตามความเป็นจริง

Braun (2011, p. 112) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง การยอมรับตัวเราที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การปรับปรุงตนเองจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ สามารถยอมรับตนเองในอนาคตได้

Suchamann (2014, p. 23) ได้กล่าวว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลหรือความสุขกับตัวเองและคิดว่าจะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการที่ดีด้านสุขภาพจิต การยอมรับตนเองเกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่ครูแสดง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จัก ตนเอง จนสามารถรู้จุดดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งการ ยอมรับตนเองประกอบด้วย 1) แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็น การรักษาสติของตน 2) นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับ

ขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ 3) สามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา 4) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และ 5) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น

6.4.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การจัดการความขัดแย้ง

นิธิช กิตติวิสาร (2554, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง กระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป โดยความขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกหน่วยงานต้องจัดการ ซึ่งการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย

- 1) การหลีกเลี่ยง
- 2) การยินยอมให้ผู้อื่น
- 3) การแข่งขัน
- 4) การประนีประนอม
- 5) การร่วมมือซึ่งกันและกัน

สมพร สุทัศนีย์ (2554, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง เป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกหน่วยการต้องจัดการ การจัดการความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นมาเพื่อรับมือสถานการณ์นั้น ๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งประเภทของความขัดแย้งหลักได้ 6 ประเภท คือ 1) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล (Intrapersonal Conflict) เช่น ความรู้สึกรักที่เสียตายนอง การตัดสินใจลำบาก 2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) เช่น ความแตกต่างทางความเชื่อ ทศนคติ บุคลิกภาพ 3) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Intragroup Conflict) เช่น การไม่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม ความไม่สามัคคี 4) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Intergroup Conflict) เช่น การขัดแย้งทางผลประโยชน์ การชิงดีชิงเด่น 5) ความขัดแย้งภายในองค์กร (Intraorganizational Conflict) เช่น การขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือคนในระดับเดียวกัน และ 6) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร (Interorganizational Conflict) เช่น การเอาชนะทางธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการให้เหนือคู่แข่ง

อำนาจ แสงสว่าง (2554, หน้า 103) ได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้ง เป็นกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่ มี 5 รูปแบบ คือ

- 1) Accommodating การปรองดอง
- 2) Avoiding การหลีกเลี่ยง
- 3) Compromising การประนีประนอม
- 4) Competing การแข่งขัน และ
- 5) Collaborating การให้ความร่วมมือ

ประชุม สุวัตติ (2557, หน้า 42) ได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้ง เป็นการช่วยบริหารความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ช่วยลดต้นทุนเมื่อต้องหาพนักงานใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และรักษาบุคลากรที่เก่งเอาไว้ให้นาน ๆ

จรัรัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 19) ได้กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหารและต้องมีการวินิจฉัยความขัดแย้งได้ถูกต้อง การจัดการความขัดแย้งจะต้องมีศิลปะในการจูงใจคน ต้องมีความใจเย็น ความอดทนเพียงพอ มีความสามารถในการตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การที่ครูแสดงถึงกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้น และสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่ แทนที่ ซึ่งการจัดการความขัดแย้งประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล 2) การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน 3) มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน และ 5) ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา

6.4.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การปรึกษาหารือ

พัฒน์จิ โกฎจนาท (2553, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือ เป็นวิธีหนึ่งของการมองอนาคต วิธีการนี้เป็นการขอความเห็นจากชุมชนในวงกว้าง เพื่อพัฒนามุมมองในเรื่องอนาคตที่คาดหวัง อนาคตที่เป็นไปได้ และอนาคตที่พึงปรารถนาในระยะยาว อนาคตที่คาดหวังตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งทิศทางและการขยายแนวโน้มต่อจากในปัจจุบัน อนาคตที่เป็นไปได้เป็นการให้ทางเลือกหลายทางแก่โลกซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในระยะยาว

จรัรัตน์ พิณจมนตรี (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเน้นความแตกต่างที่จะส่งเสริมการให้เหตุผลเชิงวิพากษ์ (Critical reasoning) และข้อโต้แย้งเชิงตรรกะ (Logical Argument) ภายใน การตัดสินใจของกลุ่ม แทนที่จะใช้อำนาจ สายบังคับ บัญชา การตัดสินใจทางออก โดยวิธีนี้มุ่งเน้นการตรวจสอบอย่างรอบด้านของแต่ละประเด็นอย่างเท่าเทียม การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิจารณาข้อเท็จจริง ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการให้น้ำหนักต่อข้อดีและข้อเสีย ของทางเลือกที่หลากหลาย

ประชุม สุวดี (2557, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือจะทำให้มีหลักประกันว่าทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และเป็นอย่างดีการมีกฎ ข้อตกลง การมุ่งเน้นให้ฟังผู้อื่น การยอมรับผู้อำนวยความสะดวก และการกระตุ้น การสะท้อน ประสบการณ์ของบุคคลและมุมมองต่าง ๆ เป็นเทคนิคของการปรึกษาหารือซึ่งจะช่วยทำให้ทุกคนในกระบวนการได้มีโอกาสให้ความเห็นอย่างแท้จริง

พรหมณี พุ่มอิม (2557, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือเป็นกระบวนการที่ยินยอมให้กลุ่มของตัวแสดงต่าง ๆ ได้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนเหตุผลเพื่อตรวจสอบประเด็น กระบวนการปรึกษาหารือมีรูปแบบที่หลากหลาย และ ถือเป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปใช้อย่างแพร่หลาย

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือหมายถึง การอนุญาตให้คนซึ่งโดยปกติเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ได้แบ่งปันมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับประเด็นปัญหา ซึ่งไม่ได้มีการตัดสิน (Judgment) ให้น้ำหนัก (Weighting) หรือการตัดสินใจ (Making decisions) แต่เป็นการทำให้ เกิดความเข้าใจและการเรียนรู้ (Understanding and Learning) การสานเสวนา (Dialogue) จะช่วยขจัดอคติแบบเหมารวม (Stereotypes) สร้างความเชื่อมั่นและทำให้คนเปิดมุมมองที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ

วีรวิทย์ มาษะศิริานนท์ (2561, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การปรึกษาหารือเป็นรูปแบบประชาธิปไตยที่ให้คนมารวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็น ได้แย้ง หรือแสดงจุดยืนทางความคิด ให้น้ำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง ซึ่งนำไปสู่ฉันทามติ (Consensus) ประชาธิปไตยแบบนี้เปิดให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าร่วมมากที่สุดและเชื่อว่าจะทำให้มี แนวคิดและข้อมูลจำนวนมากเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การปรึกษาหารือ หมายถึง รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครุมารวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็น ได้แย้ง หรือแสดงจุดยืนทางความคิด ให้น้ำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง ซึ่งการปรึกษาหารือประกอบด้วย 1) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2) มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน 3) หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 4) มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และ 5) มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน

ตาราง 9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
แรงจูงใจ	การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการกระตุ้นให้แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำและองค์กร โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง 2. มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน 3. มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น 4. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน 5. มีระบบการทำงานที่ดี 6. มีความผูกพันต่อองค์กร
การยอมรับตนเอง	การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักจุดดีจุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสติของตน 2. นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ 3. สามารถดูแลตนเองได้โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา 4. กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 5. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การจัดการความขัดแย้ง	การที่ครูแสดงถึงกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ ความขัดแย้ง ความต้องการ ด้วยเหตุและผล 2. การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน 3. มีความประนีประนอม ถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน 4. ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับซึ่งกันและกัน 5. ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา
การปรึกษาหารือ	รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครูมาร่วมกันเพื่อเสนอความคิดเห็นได้แย้ง หรือแสดงจุดยืน ทางความคิด ให้นำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 2. มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน 3. หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 4. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน 5. มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน

6.5 องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม

6.5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2554, หน้า 11) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะ ใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการประสานความร่วมมือมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน มุ่งดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ร่วมกัน

กิตติทัช เขียวฉะฉอน (2560, หน้า 257-258) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560, หน้า 440) การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มคน โดยมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.5.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555, ออนไลน์) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน 2) มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี 3) มีสมาชิกที่มีคุณภาพ 4) มีความสามารถในการทำงาน 5) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 6) มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ และ 7) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

สุดา เสมอแก้ว (2557, หน้า 1121) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ 2) การสื่อสารแบบเปิด 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของเป้าหมาย 3) ใ่วางใจซึ่งกันและกัน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

กิตติพัช เชี่ยวระอ้อน (2560, หน้า 258) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน 2) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและการใ่วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือกันในการทำงาน 5) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 7) การสื่อสารที่ดี

ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560, หน้า 444-445) การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) การกำหนดเป้าหมายประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความชัดเจนของเป้าหมาย ความเข้าใจในเป้าหมาย และการให้ความสำคัญกับเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) การรับรู้บทบาท หน้าที่ ประกอบด้วย โครงสร้างการทำงาน การรับรู้ขอบเขตของการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ 4) การสื่อสาร ประกอบด้วย การเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น และประเภทของการสื่อสาร 5) บรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การยอมรับและใ่วางใจ และการรับฟังความคิดเห็น 6) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม การปรับตัว การพัฒนาตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และการจัดการความขัดแย้ง

พัชรินทร์ อรุณเรือง (2560, หน้า 61-63) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ด้านความเห็นพ้อง 6) ด้านสื่อสารที่เปิดเผย 7) ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 8) ด้านภาวะผู้นำร่วม 9) ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก 10) ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และ 11) ด้านการประเมินผลงานของตนเอง

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560, หน้า 167) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การไว้ใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

พีรดา มุงคุณ. (2564, หน้า 258-259) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การกำหนดหมายร่วมกัน 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 4) การไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

Salleh and Kayode (2014, p. 524) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) มีการสื่อสารแบบเปิด และ 2) มีมนุษยสัมพันธ์

Marchetti (2018, online) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก 2) ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

Tarricone (2020, pp. 642-643) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นความสำเร็จของทีมและมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (พึ่งพาอาศัยกัน) 3) มนุษยสัมพันธ์ทักษะ 4) มีการสื่อสารแบบเปิด และมีข้อเสนอแนะเชิงบวก 5) องค์ประกอบของทีมมีความเหมาะสม และ 6) มีกระบวนการทำงานที่ดี

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

	1. สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555)	2. สุดา เสมอแก้ว (2557)	3. กิตติพิช เขียวระชอน (2560)	4. ณัฐวิทย์ ใจช่วงโชติ (2560)	5. พัชรินทร์ อรุณเรือง (2560)	6. สุวรรณา พงษ์ทองพล (2560)	7. พีรดา มงคลม. (2564)	8. Salleh and Kayode (2014)	9. Marchetti (2018)	10. Tarricone (2020)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีเป้าหมายเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	8	80.00
2. มีระบบบริหารจัดการที่ดี	✓										1	10.00
3. มีสมาชิกที่มีคุณภาพ	✓										1	10.00
4. สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการทำงาน	✓										1	10.00
5. มีความรับผิดชอบในการทำงาน	✓										1	10.00
6. มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓								4	40.00
7. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9	90.00
8. ไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓	✓			✓	✓				4	40.00
9. มีปฏิสัมพันธ์		✓	✓			✓		✓	✓	✓	6	60.00
10. การมีส่วนร่วม		✓	✓	✓	✓		✓				5	50.00
11. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ			✓								1	10.00
12. มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี				✓	✓						2	20.00
13. รับฟังซึ่งกันและกัน					✓						1	10.00
14. ความเห็นพ้องต้องกัน					✓						1	10.00
15. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน				✓	✓						2	20.00
16. ภาวะผู้นำร่วม				✓	✓						2	20.00
17. ความสัมพันธ์กับภายนอก					✓						1	10.00
18. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย					✓						1	10.00
19. การประเมินผลงานของตนเอง					✓						1	10.00
20. พึ่งพาค้ำยันซึ่งกันและกัน								✓	✓		2	20.00
21. ความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล								✓			1	10.00
22. องค์ประกอบของทีมมีความเหมาะสม									✓		1	10.00
23. มีกระบวนการทำงานที่ดี									✓		1	10.00

จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 23 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

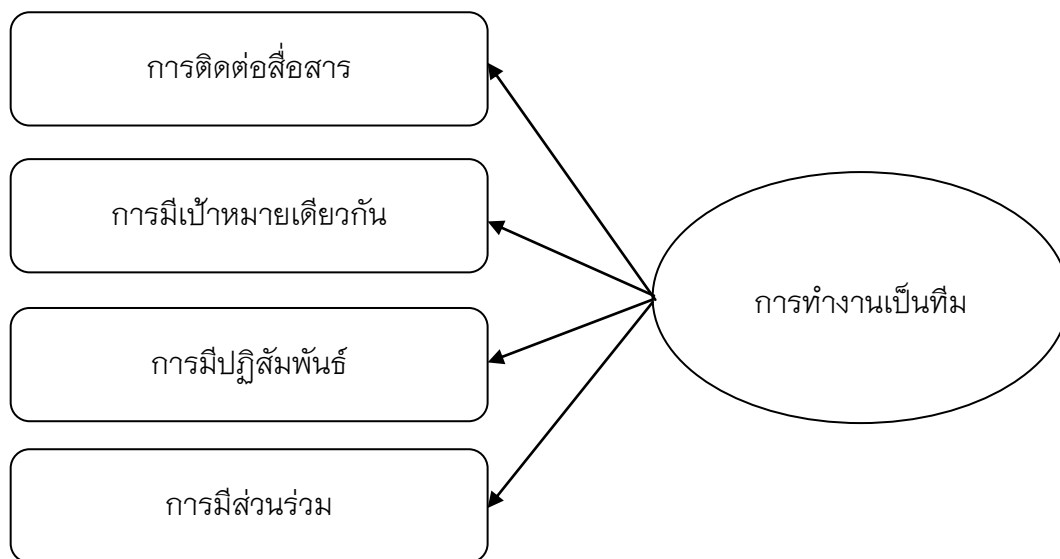
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีส่วนร่วม

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบย่อยด้านการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านการทำงานเป็นทีมในองค์ประกอบย่อย ในแต่ละด้านต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.5.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 การติดต่อสื่อสาร

สุรนันทา เวทยะวานิช (2554, หน้า 10) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ ความรู้ ภูมิปัญญา จากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสาร โดยช่องทางต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของผู้ส่งสาร เช่น การเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อการปฏิบัติงานหรือประสานงาน กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความคิดเห็นหรือเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปสู่อีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อสื่อจุดมุ่งหมายและความต้องการให้อีกฝ่ายหนึ่งรับรู้ถึงเจตนาของผู้ส่งสารและตอบสนองได้อย่างถูกต้อง

ภาณุพงศ์ ชินศุภลักษณ์ (2556, หน้า 9) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดรวมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อััจฉรา จันทรแก้ว (2556, หน้า 49-50) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสาร รูปแบบของการแลกเปลี่ยนข่าวสาร คือ จะต้องส่งจากผู้ส่งสาร หรืออุปกรณ์เข้ารหัสไปยังผู้รับข่าวสาร หรืออุปกรณ์ถอดรหัส ข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบของลักษณะ ทาทาง สัญลักษณ์ บางอย่างอยู่ในรูปแบบของภาษา การสื่อสารเกิดจากความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์กันของสัตว์

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึก ระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียนโดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การ ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอให้จริงระหว่างครูหรือ กลุ่มครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมี

วัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

- 1) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2) มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม
- 3) มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร
- 4) มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง และ
- 5) มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

6.5.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

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

ชนกฤต อภัยกาญจน (2553, หน้า 36) ให้ความหมาย เป้าหมาย คือ จุดหมายปลายทางที่บุคคลพยายามจะกระทำให้สำเร็จ มีความหมายเฉพาะเจาะจง และมีกำหนดเวลาสิ้นสุด ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางและทิศทางในการทำงาน และเป้าหมายในระดับต่าง ๆ จะเป็นแนวทางสำหรับเป้าหมายระดับสูงขึ้นไป

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

ขวัญธิดา โยปางแก้ว (2555, หน้า 15) ให้ความหมายการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นผลลัพธ์ที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติตามกระบวนการและใช้ปัจจัยไปแล้ว

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

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 7) ให้ความหมาย การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้อแท้ มีการยอมรับของสมาชิก และมีความเป็นไปได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมาย การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย 1) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย 2) มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน และ 5) มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน

6.5.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์

กัญญารัตน ธนะศรีสังกูร (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กุลวดี จงวรกุล (2556, หน้า 9) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลที่อยู่รวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการแสดงออกทางการกระทำซึ่งกันและกัน เช่น การพูดคุย การแสดงท่าทาง เป็นต้น โดยระดับของการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วย และลักษณะของความสัมพันธ์สามารถเกิดได้ทั้ง ดานดีและดานลบ

ผดุงศักดิ์ เงินใส (2557, หน้า 18) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสื่อสารออกมาให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม ปฏิสัมพันธ์สามารถช่วยส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดรวมกัน ซึ่งสามารถสื่อสารแสดงออกมาทางร่างกายหรือมีทัศนคติที่ดี เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของตน เมื่อเกิดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะนำไปสู่การรวมแรงรวมใจกันทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยความสามัคคีและเกิดประสิทธิผล

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

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 85) ให้ความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการงานที่มีการสื่อสาร มีความเชื่อเฟอมีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ประกอบด้วย 1) มีความเชื่อเฟอเฟอเฟอต่อผู้ร่วมงาน 2) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 3) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และ 5) มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน

6.5.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 การมีส่วนร่วม

ชลายุทธ์ วิเศษกาศ (2556, หน้า 38) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลใดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมวางแผน รวมปฏิบัติงาน และรวมประเมินผล ซึ่งอาจแสดงในรูปต่าง ๆ เช่น รวมสนับสนุน ส่งเสริม เลียสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ ที่นำมาพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

ณัฐมนต ชาญเชิงศา (2556, หน้า 39) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือคณะบุคคล เขามามีส่วนรวมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยรวมมือ รวมแรง รวมใจแก้ปัญหา รวมตัดสินใจ รวมติดตามผลประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นพพล เกษาพร (2557, หน้า 82) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเขามามีส่วนรวมของประชาชนในการเสนอแนวคิด ตัดสินใจ รวมปฏิบัติ และรวมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนา ตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 10) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง เปนกิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนรวมกันคิด รวมมือกันทำและรวมกันประเมินผลเพื่อใ้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเขามามีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ปริญญา กรุงเทพฯ (2557, หน้า 17) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้มีโอกาสแสดงความรู้สึกชอบ แสดงพฤติกรรมเกี่ยวข้องในโครงการหรืองานบางอย่างทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

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

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิด ร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ 3) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร 4) มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร และ 5) มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

ตาราง 11 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงาน เป็นที่ม

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การติดต่อสื่อสาร	กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอเท็จจริงระหว่างครูหรือ กลุ่มครูจากผู้สื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทาง ไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน	1. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม 3. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร 4. มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง 5. มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีเป้าหมายเดียวกัน	สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนด วัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย 2. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4. มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน 5. มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน
การมีปฏิสัมพันธ์	การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน 2. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4. มีการสร้างควมสามัคคีในการทำงานร่วมกัน 5. มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน
การมีส่วนร่วม	กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ 2. มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ 3. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร 4. มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร 5. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

6.6 องค์ประกอบด้านความกล้า

6.6.1 ความหมายของความกล้า

ธนาภรณ์ เมทนีสุดี (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความกล้า หมายถึง การแสดงความสามารถที่จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ท่ามกลางที่ชุมชนที่ประชุมชนที่มีคนอยู่จำนวนมาก ๆ โดยที่แสดง ออกมานั้นจะต้องเป็นสิ่งที่ดี สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ และคนในสังคมยอมรับ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2555, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การแสดง ความกล้า นั้นผู้กระทำจะมีความมั่นใจในตนเอง ไม่วิตกกังวล ไม่ขลาดกลัว เมื่อแสดง ความสามารถออกมาปรากฏให้ผู้อื่นเห็นความสามารถหรือมีแววกก็จะส่งเสริมให้ กระทำสิ่งนั้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปซึ่งจะต่างจากคนที่ขลาดกลัว หรือต่างจากคนที่ชอบปกปิดไม่ แสดง ความสามารถนั้น ๆ ให้ผู้อื่นพบเห็น

ศักดิ์ดา บันเทิงเพชร (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความกล้า หมายถึง การแสดงความสามารถของตนเองออกมา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แม้ในสิ่งนั้นจะต้องเสียสละแม้เลือดเนื้อ ชีวิต ดังเช่น ทหารที่ออกปฏิบัติหน้าที่เป็นวีรของ ชาติ ปกป้องผืนแผ่นดินไทย โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างตามชายแดนไทย หรือทำหน้าที่ออกรบ เพื่อป้องกันการรุกรานของฝ่ายศัตรู ซึ่งประโยชน์ของการมีคุณธรรมด้านความกล้า จะทำให้มี ความเชื่อมั่นใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ออกมาบุคคลนั้นจะเป็นผู้มีคุณค่า มีผลงาน ความสามารถ และจะเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และเอกชน ส่วนผู้ที่ขาดความกล้า จะเป็นที่ยขลาดกลัว มีความอาย ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองชอบอยู่ อย่างเงิบและเก็บตัว

สมปราชญ์ จอมเทศ (2556, หน้า 88) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความกล้าหมายถึง การต่อสู้ความกลัว เป็นการเอาชนะความกลัว แต่ไม่ใช่ไม่รู้สึกลัว ความกล้า เป็นลักษณะชีวิตพื้นฐานที่มักพบในบุคคลที่มีแนวโน้มเป็นผู้นำ ผู้ที่มีความกล้าจะ สงบเมื่อเผชิญวิกฤตร้ายแรง โดยพยายามที่จะเอาชนะความกลัว ไม่ยอมให้ความกลัวมาขัด ความมุ่งมั่นของตน ในขณะที่คนอื่นอาจหวั่นไหวและเกิดความกลัว ความกล้าหาญจะเป็น แรงกระตุ้นให้คิดแก้ปัญหาต่อปัญหา พยายามคิดหาทางออก และถ่ายทอดเป็นคำพูดที่มีพลัง และให้กำลังใจทุกคนให้กล้าเผชิญปัญหา

ประชุม สุวดี (2557, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของคำว่าความกล้า หมายถึง ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าอาสาช่วยทำงาน ความกล้าที่จะท้าทาย

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความกล้าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความพยายามเอาชนะความกลัว พร้อมรับมือกับความกลัวที่เข้ามาในชีวิตของเราในรูปแบบต่าง ๆ กล้าเผชิญปัญหาที่ดูเหมือนหมดหนทางแก้ไข กล้าเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงกล้ายอมรับในความผิดพลาดของตน หากต้องการดำรงตำแหน่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะเผชิญความกล้า

Hardy, B. (2013, pp. 12-13) ได้กล่าวว่า ความกล้า เป็นคุณสมบัติของมนุษย์ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง การเป็นคนกล้าคือการทำบางสิ่งทีกลัว ความกลัวมาจาก การตอบสนอง ทางธรรมชาติของร่างกายที่มีต่อการตอบโต้ของสมอง สมองจะส่งคอร์ติซอลหรือฮอร์โมนที่ทำให้เกิดความเครียดไปยังระบบประสาททั่วร่างกายทำให้ร่างกายถูกขับเคลื่อนด้วยแรงกระตุ้น การเปี่ยมไปด้วยความกลัวนั้นเป็นพฤติกรรมที่เราเรียนรู้มา โดยเกิดจากเคมีในสมองแต่ถูกทำให้กล้าแกร่งขึ้นโดยสิ่งที่อยู่รอบตัวเราซึ่งทำให้เรารู้สึกกลัว การเรียนรู้ที่จะฝ่าฟันความกลัวและก้าวข้ามมันคือการควบคุมจิต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ความกล้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมและสนับสนุนงาน และผู้นำที่ตนเองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามที่กำหนด

6.6.2 องค์ประกอบของความกล้า

กล้าหาญ ณ น่าน (2559 หน้า 47-61) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้า ว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบจากการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 3) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 4) ความกล้าต่อสิ่งที่ท้าทาย และ 5) ความกล้าที่จะดำเนินการอย่างมีศีลธรรม

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561, หน้า 12-13) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้า ว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) การกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม 2) กล้าแสดงความคิดเห็น 3) ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 4) กล้าวิจารณ์

แผนงานของผู้บริหารเมื่อเห็นว่าอาจเกิดผลเสียกับองค์กร 5) กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 6) กล้ายอมรับผิดเมื่อตนเองได้ทำงานผิดพลาด

วีระเชษฐ มั่งแว่น (2562, หน้า 30) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้า ว่าความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบ 2) ความกล้าในการช่วยเหลือรับใช้ 3) ความกล้าที่จะทำทนาย 4) ความกล้าในการเข้าร่วมกระบวนการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความกล้าที่จะไปจากองค์กร

Chaleff (2003, p. 1) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบจากการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 3) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 4) ความกล้าต่อสิ่งที่ทำทนาย 5) ความกล้าที่จะดำเนินการอย่างมีศีลธรรม

Chaleff's (2008, p. 87) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะสนับสนุนผู้นำ 2) ความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อจุดประสงค์ร่วมกัน 3) ความกล้าที่จะทำทนายพฤติกรรมผู้นำอย่างสร้างสรรค์ 4) ความกล้าหาญที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่จำเป็น 5) ความกล้าที่จะยืนหยัดทางศีลธรรมเมื่อต้องป้องกันการละเมิดจริยธรรม

Chaleff (2009, p. 3) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) กล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 2) กล้าที่จะสนับสนุนผู้นำ 3) กล้าที่จะทำทนายตอนนโยบายที่ไม่เป็นผลต่อองค์กรของผู้นำ 4) กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง 5) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อร่วมกันและ 6) กล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม Dixon (2009, pp. 255–263) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 3) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 4) ความกล้าต่อสิ่งที่ทำทนาย 5) ความกล้าที่จะดำเนินการอย่างมีศีลธรรม

Suda (2013, online) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) กล้าที่จะรับผิดชอบต่อ 2) กล้าที่จะทำทนาย 3) กล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 4) กล้าที่จะรับใช้และยอมจำนน 5) ความกล้าที่จะจากไป

Satterfield (2016, online) กล่าวถึง องค์ประกอบของความกล้าว่า ความกล้า ประกอบด้วย 1) มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 2) ดำเนินการอย่างมีศีลธรรม

3) แสดงออกในทางที่เหมาะสม 4) แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 5) สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ 6) ตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ตาราง 12 การสังเคราะห์องค์ประกอบความกล้า

	1. กล้าหาญ ณ นาน (2559)	2. มาซพร กรานต์เจริญ (2561)	3. วีระชัย มั่งแก้วน (2562)	4. Chaleff (2003)	5. Chaleff's (2008)	6. Chaleff (2009)	7. Dixon (2009)	8. Suda (2013)	9. Satterfield (2016)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	88.89
2. กล้าอาสาช่วยทำงาน	✓		✓	✓			✓	✓		5	55.56
3. กล้ามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	88.89
4. กล้าที่จะท้าทาย	✓		✓	✓			✓	✓		5	55.56
5. กล้ายืนหยัดในศีลธรรม	✓			✓	✓	✓	✓		✓	6	66.67
6. กล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม		✓							✓	2	22.22
7. กล้าแสดงความคิดเห็น		✓							✓	2	22.22
8. กล้าสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร		✓							✓	2	22.22
9. กล้าวิจารณ์แผนงานของผู้บริหารเมื่อเห็นว่าอาจเกิดผลเสียกับองค์กร		✓				✓				2	22.22
10. กล้าตัดสินใจในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร		✓							✓	2	22.22
11. กล้าละทิ้งองค์กร			✓					✓		2	22.22
12. กล้าสนับสนุนผู้นำ					✓	✓				2	22.22
13. กล้าท้าทายพฤติกรรมผู้นำอย่างสร้างสรรค์					✓					1	11.11
14. กล้าที่จะรับผิดชอบร่วมกัน						✓				1	11.11

จากตาราง 12 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความกล้าในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 14 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่สูงตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดสรรเป็นองค์ประกอบในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เพื่อการวิจัยได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

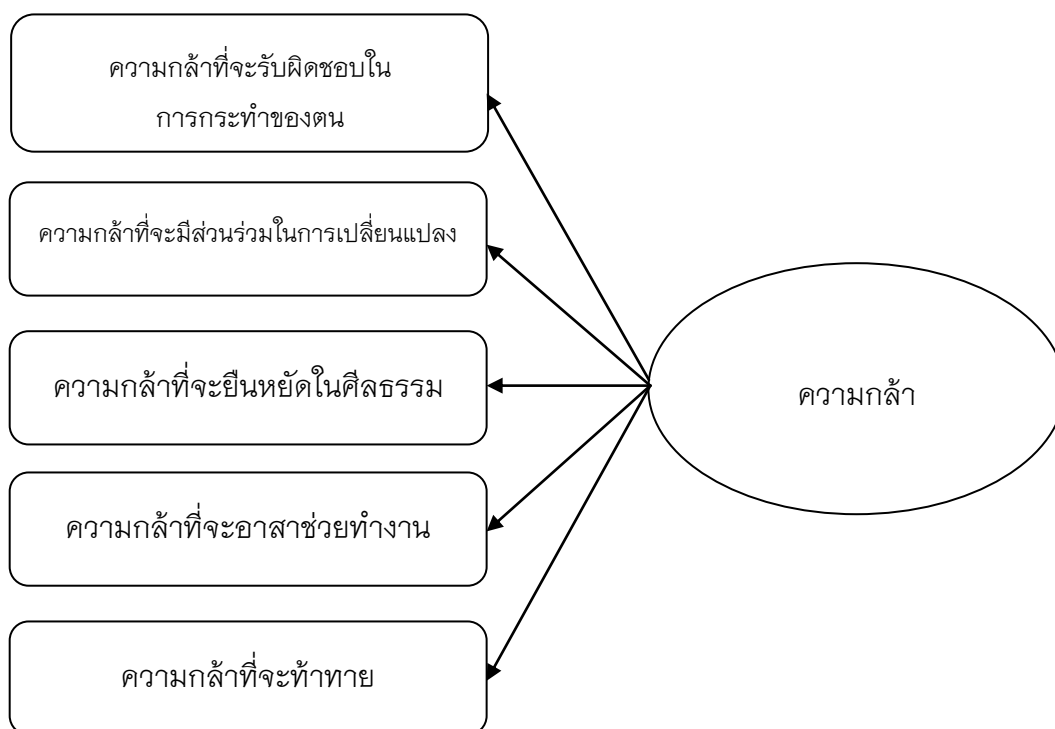
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม

องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความกล้าที่จะทำทนาย

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างตัวโมเดลองค์ประกอบย่อยด้านความกล้า ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบย่อยด้านความกล้า

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการและ ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของด้านความกล้าในองค์ประกอบย่อย ในแต่ละด้านต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.6.2.1 องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

วรชยา ศิริวัฒน์ (2554, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน เป็นการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เป็นการแสดงความรับผิดชอบจากการกระทำของตนเอง โดยไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น ไม่ว่าจะงานที่ทำไปจะบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขงานนั้นให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ศุภฎี ทรัพย์ปรง (2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 130) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ทำให้ผู้อื่นให้อภัยในข้อผิดพลาด และผู้ที่ร่วมงานด้วยความไว้วางใจ ไม่หวาดระแวง การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมจะต้องมีการศึกษา เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกันการปฏิบัติตนต่อกันอย่างเหมาะสม มีดังนี้ 1) การเคารพซึ่งกันและกัน 2) ไม่แสดงกิริยาและวาจาดูหมิ่นผู้อื่น 3) ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีการแบ่งปัน 4) มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 5) ให้ความช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมที่ดี

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน เป็นการแสดงความรับผิดชอบจากกระทำของตนเองไม่โยนความผิดชอบไปให้ผู้อื่น ทั้งการเรียน การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องกระทำด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และยอมรับผลจากการกระทำ ไม่ว่าจะผลที่ออกมาจะสำเร็จหรือไม่ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม การปฏิบัติตนที่แสดงถึงความรับผิดชอบและยอมรับผลจากการกระทำของตน ได้แก่ 1) มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานที่ทำสำเร็จตามเวลาที่กำหนดและบรรลุเป้าหมาย 2) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนและการทำงาน โดยการตั้งใจเรียน ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอแล้วนำมาใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 3) ให้กำลังใจกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศในการ

ทำงานที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานกล่าวชื่นชมเมื่อเพื่อนร่วมงานทำดีและ
 ตักเตือนเมื่อทำผิดพลาด 4) กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ หากงานที่ทำให้เกิด
 ข้อผิดพลาด หรือไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือมีผลกระทบต่อบุคคลอื่น

จัวร์ตัน นันทยทวิกุล (2558, หน้า 4-5) ได้กล่าวว่าความกล้าที่จะ
 รับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่
 ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

Cattell (2005, p. 51) ได้กล่าวว่าความกล้าที่จะรับผิดชอบ
 ในการกระทำของตน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความสุขส่วนตัวเกี่ยวกับตัวเองและ
 เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีสุขภาพจิตดี การยอมรับตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเอง
 การรับรู้ได้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนแม้ว่าจะเป็นความคิดเห็นส่วนตัวโดยจะแสดงออก
 ทางความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองที่คิดว่าเป็นเอกลักษณ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของ
 ตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้า
 รับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นผลดีหรือผลเสีย โดยไม่ร้อง
 ขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน ซึ่งความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของ
 ตนประกอบด้วย 1) มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว 2) เป็นสมาชิกที่ดีของ
 องค์กร 3) แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และ
 4) ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด

6.6.2.2 องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง

ดุขฎี ทรัพย์ปรุจ (2555, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมี
 ส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการทำให้สิ่งต่าง ๆ
 เปลี่ยนไปจากที่เป็นอยู่เดิม โดยต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นบวกเป็น
 การพัฒนาทักษะความสามารถด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นความรู้ ทักษะคิด ความเชื่อและ
 การกระทำ จนกลายเป็นคนที่มีคุณสมบัติของความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงจะช่วยเรียก
 ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองได้มากยิ่งขึ้น มีความมั่นใจและมีความกล้ามากยิ่งขึ้น
 จนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีมากยิ่งขึ้น

ธนาภรณ์ เมทนีสุดดี (2555, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้อยู่ที่การใส่ใจ บวกความเพียรพยายาม ยึดมั่นในหลักแห่งความถูกต้องและเป็นจริง นั้นหมายถึงความสามารถในการกระตุ้น โน้มน้าวและการสร้างพันธสัญญา จนสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือการกระทำแบบเดิม ๆ จนประสบความสำเร็จ

ลิน พันธุ์พิณีจ (2555, หน้า 66-67) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เป็นการกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เป็นวิธีการดึงพลังที่แฝงอยู่ข้างใน ดึงความเชื่อมั่นและความศรัทธา ดึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ควบคุมไปกับการลงมือปฏิบัติด้วยความพยายาม มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคไปหาเป้าหมาย มีเทคนิค ดังนี้ 1) ศรัทธา 2) ความมุ่งมั่น 3) จินตนาการภาพแห่งความสำเร็จ 4) สมาธิ 5) สร้างโอกาส 6) ฝึกฝน 7) ความมีมานะ 8) ความกล้า 9) เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 10) สร้างนิสัยดี 11) สร้างความสัมพันธ์ที่ดี 12) รู้รับผิดชอบ

วิภา พงษ์พิจิตร (2556, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการปรับแต่งหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยหลักในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ให้หวังความสุขเล็ก ๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้จริง 2) คิดและเชื่อมั่นในความดี 3) มีความคิดทัศนคติที่ดี 4) มีความคิดแบบเป็นเหตุผล 5) รู้สึกเป็นมิตร 6) ฟังตนเอง

สมคิด บางโม (2556, หน้า 178) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการทำให้สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนไปจากที่เป็นอยู่เดิม ซึ่งมีหลักการในการเปลี่ยนแปลง คือ 1) ศรัทธา 2) ความมุ่งมั่น 3) สร้างโอกาส 4) ฝึกฝน มีมานะ 5) รู้รับผิดชอบ

Goleman (2007, p. 19) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะที่จะประสบความสำเร็จ และพบความสุขคือผู้ที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง ผู้ที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง คือผู้ที่กล้าหาญที่จะรับฟังคำติมากกว่าคำชม

Davis (2013, pp. 55-56) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง สิ่งเดิมให้ดียิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงแค่การลงมือทำครั้งหรือสองครั้ง แต่จะต้องได้รับการลงมือทำอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเคยชิน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงใน กรณีที่การเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) ร่วมมือต่อสู้ดิ้นรนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น 2) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 3) นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา 4) มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ 5) พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น

6.6.2.3 องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2553, หน้า 86) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง ความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้อง 2) ยึดมั่นในระบบคุณธรรม 3) ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ทัศนีย์ สุริยะไชย (2554, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง ความกล้าที่จะยืนหยัดในหลักการประพฤติปฏิบัติ ที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนเสียหาย พร้อมกันนั้นก็สร้างประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นด้วย

ดุขฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง ความกล้าที่จะยืนหยัดในระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นข้อห้ามและข้อควรปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องควบคุมกาย วาจา และใจ ให้มีความสงบและความสุข

วิภา พงษ์พิจิตร (2556, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม เป็นความกล้าที่จะยึดมั่นในการธรรมที่ดำรงความเป็นปกติสุข ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความถูกต้อง เทียงตรง ไม่ประพฤติผิดทางกาย วาจา ใจ

ศักดิ์ดา ปั่นหนึ่งเพชร (2556, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรมและความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความเทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

ปราโมทย์ กัลยา (2557, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง ความกล้าที่จะยืนหยัดในธรรม 5 ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ของสังคมระดับต้นสำหรับให้สมาชิกสังคมประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบสุข ไม่สั่นไหว ไม่หวาดระแวงภัย เป็นหลักประกันสังคมที่สำคัญ สังคมที่สงบสุขไว้วางใจกันได้ เอื้อเพื่อแผ้วถ่อต่อกันไม่เบียดเบียน ไม่ทะเลาะ ไม่กดขี่ข่มเหง ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน เป็นต้น

Roger (2005, p. 42) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม เป็นความกล้าที่จะยืนหยัดในการประพฤติดีงามทางกาย วาจา ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ความสุจริตทางกายวาจาและอาชีพะ

Suchamann (2014, p. 37) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรมเป็นความกล้าที่จะปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง สามารถดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งความกล้ายืนหยัดในศีลธรรมประกอบด้วย 1) ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน 2) ยึดมั่นในระบบคุณธรรม 3) ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม และ 4) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

6.6.2.4 องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน

จूरรัตน์ พินิจมนตรี (2553, หน้า 15-16) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง ความกล้าที่จะทำงานด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อผลแห่งความดี โดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ หรือยศ ตำแหน่ง

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 19-20) ได้กล่าวว่า ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง ความกล้าที่จะเสียสละ ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม จะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

พิมพกา ธรรมสิทธิ (2554, หน้า 24–25) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้า
อาสาช่วยทำงาน หมายถึง ความกล้าที่จะตระหนักรู้และคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกัน หรือ
การคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

คุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 13–14) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้า
อาสาช่วยทำงาน หมายถึง ความกล้าที่จะการรู้จักเอาใจใส่ เป็นธุระและเข้าร่วมในเรื่อง
ของส่วนรวมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติมีความสำนึกและยึดมั่นในระบบคุณธรรม และ
จริยธรรม ที่ดีงาม ละอายต่อสิ่งผิด เน้นความเรียบง่าย ประหยัดและมีความสมดุลระหว่าง
มนุษย์กับธรรมชาติ

วินัย เพชรช่วย (2555, หน้า 17–18) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้า
อาสาช่วยทำงาน หมายถึงความกล้าที่จะตระหนักรู้ตัว หรือเป็นจิตส่วนที่รู้ตัว รู้ว่าทำอะไร
อยู่ที่ไหน เป็นอย่างไรขณะที่ตื่นอยู่นั่นเอง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2557, หน้า 11–12) ได้กล่าวไว้ว่า
ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง ความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์
ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

เกศรา สิทธิแก้ว (2558, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าอาสา
ช่วยทำงาน หมายถึง หมายถึงความกล้าที่จะเสนอตัวทำงานด้วยความสมัครใจ เสียสละ
เพื่อผลแห่งความดี โดยไม่หวังผลตอบแทน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2559, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าอาสา
ช่วยทำงาน หมายถึงความกล้าที่จะเสนอตัวทำงานโดยไม่เห็นแก่ตัวมีความปรารถนาที่จะ
ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคมพยายามฉวยโอกาสที่จะ ช่วยเหลืออย่าง
จริงจัง และมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง ซึ่งประกอบด้วย 1) การช่วยเหลือ
ผู้อื่นโดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน 2) การเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
3) การมุ่งมั่นพัฒนา สิ่งรอบตัวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 4) การมีส่วนร่วมดูแลรักษา
ทรัพย์สินส่วนรวม 5) การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

Rock (2009, pp. 5–6) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าอาสาช่วยทำงาน
หมายความถึง ความกล้าที่จะเสนอตัวเป็นพลเมืองผู้ตื่นรู้ ตระหนักในสิทธิและ
ความรับผิดชอบที่จะสร้างสรรค์สังคม ส่วนรวมของคนสามัญ พลเมืองที่รุก เรียกร้อง
การมีส่วนร่วมและต้องการที่จะจัดการดูแลกำหนดชะตากรรมของตนและชุมชน

Braun (2011, p. 117) ได้กล่าวไว้ว่า ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึงความกล้าของบุคคลที่จะเสนอตัวช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ คำนึงถึงความสำคัญของสิ่งอื่นเป็นของที่ต้องใช้หรือมีผลกระทบร่วมกันในชุมชน เช่น ป่าไม้ ความสงบสุขของชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง การที่ครุมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมก็ได้ ซึ่งความกล้าอาสาช่วยทำงาน ประกอบด้วย 1) ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 2) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ 4) ตอบสนองความต้องการขององค์กร 5) เคารพสิทธิของบุคคลอื่น และ 6) รับผิดชอบต่อผู้อื่นเหนืองานตนเอง

6.6.2.5 องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความกล้าที่จะทำทนาย

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2554, หน้า 42-43) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะทำทนาย หมายถึง ความกล้าที่จะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด มีขั้นตอน ดังนี้ 1) รู้จักตนเอง 2) สร้างทัศนคติเชิงบวก 3) พัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม 4) กำหนดเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม

สมาน งามสนิท (2554, หน้า 18-29) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะทำทนาย หมายถึง ความกล้าที่จะเอาชนะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความท้าทายเกิดจากแรงผลักดันภายในและภายนอก การตอบสนองต่อความท้าทายนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือความคาดหวัง

กาญจนา ชูรอด (2555, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะทำทนาย จะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายชัดเจน 2) ลงมือทำด้วยความมุ่งมั่น 3) หมั่นพัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา 4) เตรียมทุนทรัพย์ 5) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 6) ฝึกสร้างทัศนคติเชิงบวกในการแก้ไขปัญหา

สมปราชญ์ จอมเทศ (2556, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะทำทนาย เป็นการกล้าพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ซึ่งความกล้าที่จะทำทนายตนเอง สามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการเสริมสร้าง

ความรู้ ทักษะ หรือเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ให้แก่ตนเอง นอกจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยังช่วยให้คุณปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

อุทัย บุญประเสริฐ (2559, หน้า 17-19) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะท้าทายใด ๆ ในโลกก็ไม่อาจสู้ความกล้าที่จะท้าทาย “ตัวเอง” ซึ่งการสร้างความกล้าที่จะท้าทาย สามารถทำให้เอาชนะได้ ก้าวข้ามตัวเดิม ก้าวไปเป็นคนใหม่ที่ดีกว่าเก่าได้ ตั้งเป้าหมายให้ปรับปรุงแก้ไข ทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้นได้ในหลายด้าน ความกล้าที่จะท้าทายที่สร้างให้เอาชนะมี ดังนี้ 1) เมื่อรู้ว่ากำลังตกอยู่ในห้วงของการวิตกกังวลให้ก้าวเดินต่อไป 2) เมื่อมีทางเลือกที่ดี 2 ทาง ให้เลือกทางที่ยากกว่า ทำหายกว่า เพราะจะช่วยทำให้ก้าวหน้าไปได้ไวขึ้น 3) เมื่อพยายามจะทำอะไรใหม่ ๆ ให้พยายามทำอย่างตั้งใจและทุ่มเทอย่างเต็มที่ 4) เมื่อใดที่ทำผิดพลาดให้เรียนรู้บทเรียนจากมัน ไม่ตำหนิตนเอง 5) เมื่อใดที่รู้สึกว่าคุณควบคุมอะไรมากเกินไป ให้ปล่อยวาง

Podgurski (1990, pp. 97-98) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะท้าทาย เป็นการเพิ่มเติมความรู้ เป็นอีกประเด็นสำคัญของคนทำงานที่ไม่ควรละเลย เพราะหากต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การท้าทายตัวเองด้วยการหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติม

Bender (2003, pp. 9-11) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะท้าทาย เป็นแนวทางในการปรับปรุงตนเองเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Davis (2013, pp. 10-12) ได้กล่าวว่า ความกล้าที่จะท้าทาย หมายถึง ความกล้าที่จะเอาชนะ ความกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แนวทางในการทำหายตนเองมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาและประเมินตนเอง 2) การยอมรับและตระหนักในความสำคัญของการปรับปรุงตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงตนเอง 4) วางแผน การปรับปรุงตนเอง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความกล้าที่จะท้าทาย หมายถึง การที่ครุมีความกล้าที่จะเอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้องค์กร ซึ่งความกล้าที่จะท้าทายประกอบด้วย 1) คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม 2) ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกต้องโทษ

เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และ 3) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ตาราง 13 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความกล้า

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน	ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นผลดีหรือผลเสียโดยไม่ร้องขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบต่อส่วนตัว 2. เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3. แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร 4. ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด
ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	การที่ครูแสดงความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมมือต่อผู้ตั้งรกรากในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น 2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 3. นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา 4. มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		5. พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น
ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม	การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน 2. ยึดมั่นในระบบคุณธรรม 3. ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม 4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ความกล้าอาสาช่วยทำงาน	การที่ครูมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน 2. เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3. แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ 4. ตอบสนองความต้องการขององค์กร 5. เคารพสิทธิของบุคคลอื่น 6. รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความกล้าที่จะทำ ทนาย	การที่ครูมีความกล้าที่จะ เอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่ คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความ ผิดพลาด เพื่อรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ ตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้ องค์กร	1. คัดค้านการกระทำหรือการ ตัดสินใจของผู้นำ หากเป็น พฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ ขององค์กรหรือส่วนรวม 2. ยืนหยัดการกระทำของตน ตามที่ถูกกล่าวโทษ เพื่อรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวม 3. กำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และทำทนาย ขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จของ องค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ จะต้องมุ่งเน้นผลงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลได้ ตรวจสอบได้ว่าองค์กรนั้นได้ดำเนินงานเข้าใกล้หรือบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และมีตัวบ่งชี้ใดที่แสดงว่ากำลังเข้าใกล้เป้าหมายดังกล่าว หากองค์กรมีแนวทางในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายโดยมีตัวบ่งชี้เป็นเครื่องประเมินความสำเร็จจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีความภาคภูมิใจร่วมกัน จะทำให้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายของงานเป็นสำคัญจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยบอกสภาพความเป็นไปของการดำเนินงานในองค์กร เครื่องมือดังกล่าวนี้ เรียกว่า ตัวบ่งชี้ (Indicators)

ตัวบ่งชี้พัฒนาขึ้นมาจากระเบียบที่ต้องการประเมิน โดยตัวบ่งชี้นี้จะแสดงให้เห็นทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่หรือที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 257) ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมาต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมิน สามารถวัดได้แม่นยำ ถูกต้องและที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวบ่งชี้ นั้น ๆ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็น 8 ส่วน ประกอบด้วย

1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ 3) ประเภทของตัวบ่งชี้ 4) ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ 5) เกณฑ์ในการเลือกตัวบ่งชี้ 6) กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ 7) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ และ 8) รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

คำว่า “Indicator” ในภาษาอังกฤษคำนี้ใช้ความหมายในภาษาไทยกันหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวบ่งชี้ ดัชนี และเครื่องชี้วัด เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สถานะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือสถานะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้”

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550, หน้า 25) และสิริชัย กาญจนวสี (2545, หน้า 30) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันนั้นก็เพื่อให้เกิดคุณค่า ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาได้โดยรวม

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546, หน้า 181-182) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวบ่งชี้สภาพความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายในด้านความประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา สถานที่ และต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย โดยจะต้องมีความเชื่อถือได้และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติด้วย การกำหนดตัวบ่งชี้จะต้องสามารถวัดได้และมีวิธีการที่ไม่ยุ่งยากมาก มีต้นทุนในการวัดผลสำเร็จไม่สูงจนเป็นภาระงบประมาณ

Johnston (1981, p. 210) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นวิธีการหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคตโดยตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งชี้บอกอย่างกว้าง ๆ ถึงสถานะหรือสถานการณ์ที่เราต้องการจะตรวจสอบ ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีประสิทธิผลในการช่วยกลุ่มบุคคลความหาความก้าวหน้าของงานโครงการ

(องค์การพิทักษ์สิ่งแวดล้อมแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Environmental Protection Agency (EPA), 2008, p. 114)

จากความหมายของตัวบ่งชี้ที่มีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ กัน สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 1) ตัวบ่งชี้จะต้องสามารถให้ค่าหรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่ามีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไรจะต้องนำไปตีค่าหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่เพียงใด
- 2) ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวบ่งชี้มีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ เงื่อนไขของเวลา กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัด เฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ระยะเวลา 1 สัปดาห์ 3 เดือน 1 ปี ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้และการตีความหมายและเงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกสถานภาพของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่หรือบริเวณหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบด้านปัจจัยนำเข้า

2. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 54) ได้สังเคราะห์แนวคิดของบุคคลต่าง ๆ เกี่ยวกับประโยชน์ของตัวบ่งชี้ในวงการศึกษาดังนี้ 1) ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษา ทำให้เข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี 2) ใช้ศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) ใช้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาได้ทั้งที่เป็น การเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาค

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นแนวทางจัดทำนโยบายและวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการศึกษา 2) ใช้ตรวจสอบ ควบคุม และประเมินผลระบบการศึกษา 3) เป็นแนวทางการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา 4) ใช้กำกับหรือจัดระบบการศึกษา และ 4) ใช้ประเมินคุณภาพการศึกษา (Johnstone, 2002)

สรุปได้ว่าประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทางระบบการศึกษาและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้ม

การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง
 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น
 สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์
 จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนา
 องค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์การ ระหว่าง
 ประเทศและภูมิภาคได้ และ 5) ทำให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วน
 เสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

3. ประเภทของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทตามลักษณะที่ใช้และตามขนาดพื้นที่ เช่น ตัวบ่งชี้
 ผลสำเร็จ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้เชิงต้นทุน ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ (Quantitative Indicator)
 หมายถึง การพิจารณาในลักษณะของปริมาณและตัวเลข ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ (Qualitative
 Indicator) หมายถึง การพิจารณาคคุณภาพของสิ่งของหรือบริการที่หน่วยงานภาครัฐผลิต
 ตัวบ่งชี้เชิงเวลา (Time Indicator) หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาดำเนินการ
 และหรือระยะเวลาส่งมอบงาน ตัวบ่งชี้เชิงต้นทุน (Costing Indicator) หมายถึง
 การพิจารณาในเรื่องของต้นทุนที่ใช้ไปในการผลิต

กล่าวโดยสรุปแล้ว การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ จำแนกตามการไปใช้งาน
 ตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีทั้ง
 ข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกัน หรือเชื่อมโยงถึงกันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญ
 หรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

4. ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้ที่ดี

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ (2546, หน้า 141-142) กล่าวถึง ลักษณะตัวบ่งชี้
 ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1) ความเป็นกลาง (Neutrality) 2) ความเป็นวัตถุวิสัย
 (Objectivity) 3) มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) 4) ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่
 ได้มีความหมายหรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability)
 5) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) และ 6) ความถูกต้องใน
 การพัฒนาตัวบ่งชี้ (Development Validity) ส่วนสิริชัย กาญจนวลี (2545, หน้า 103-113)
 ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องประกอบด้วย 1) ความตรง (Validity)
 2) ความเที่ยง (Reliability)

จากการศึกษาลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี จะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสภาวะหรือผล การปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์การหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนา ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัดสามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ และเชิงทฤษฎี

5. การคัดเลือกตัวบ่งชี้

องค์การอนามัยโลก (1993, หน้า 1) ได้นำเสนอเกณฑ์ในการคัดเลือก ตัวบ่งชี้ สรุปได้ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้มีความแข็งแกร่งเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientifically Robust) ตัวบ่งชี้ ต้องมีความถูกต้อง (Validity) มีความไว (Sensitive) คงที่ (Stable) และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ ต้องการจะวัด 2) ตัวบ่งชี้มีความถูกต้อง (Validity) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบหรือสิ่งที่ ต้องการจะวัดได้ตรงและถูกต้อง 3) ตัวบ่งชี้เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกัน เมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากรกลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกิดขึ้นเป็นเวลา เดียวกัน 4) ตัวบ่งชี้มีความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องทำให้สามารถเป็นความเปลี่ยนแปลง แม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้ 5) ตัวบ่งชี้มีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงในประเด็นที่สนใจเพื่อประเด็นเดียวเท่านั้น 6) ตัวบ่งชี้ใช้ ประโยชน์ได้ (Useful) 7) ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดี จะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตรวจนับ วัดหรือสังเกตได้ง่าย และแปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ ที่ดีควรได้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสิน คุณภาพได้ง่าย 8) ตัวบ่งชี้มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุม ทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม 9) ตัวบ่งชี้สามารถเข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยามและค่าของตัวบ่งชี้ที่ต้องแปลความหมาย ได้ง่าย 10) ตัวบ่งชี้สามารถเข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้ วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวก ทำได้จริง 11) ตัวบ่งชี้มีจริยธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีจริยธรรม หมายถึง ในการรวบรวม วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการต้องเป็นไปอย่างมี จริยธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจเสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้ 12) ตัวบ่งชี้มีความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัการนั้น ได้แก่

ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น และตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมและการให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Information) ได้แก่ ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท และตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ และ 13) ตัวบ่งชี้มีความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่นิยมเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

6. กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

การพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นกระบวนการในการลดปริมาณและความซับซ้อนของข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงปริมาณสำหรับบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือผลการดำเนินงานของระบบใดระบบหนึ่ง ทั้งนี้ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพได้จะต้องมีขั้นตอนการสร้างและขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพที่น่าเชื่อถือ (Johnstone, 2002, p. 13)

การพัฒนาตัวบ่งชี้เป็นกระบวนการสร้างสารสนเทศของสภาพการณ์ในระยะเวลาหนึ่ง จอห์นสโตนได้กล่าวถึง ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่ามี 4 ประเด็น ได้แก่ 1) กำหนดวิธีการ 2) เลือกตัวแปรทั้งหมด 3) รวบรวมตัวแปรที่เหมาะสม และ 4) จัดนำหน้าของตัวแปร ในสาขาการศึกษานั้น จอห์นสโตน ได้อธิบายว่า การพัฒนาหรือการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นมี 3 วิธีการ คือ 1) การนิยามตัวบ่งชี้ เพื่อการใช้ประโยชน์ (Pragmatic Definition) 2) การนิยามตัวบ่งชี้เชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) และ 3) การนิยามตัวบ่งชี้เชิงประจักษ์ (Empirical Definition) การจัดนำหน้าตัวแปรมี 3 วิธีการ ได้แก่ 1) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตัวบ่งชี้ 2) การประเมินตัวบ่งชี้ และ 3) การเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนก และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นต้น

การพัฒนาตัวบ่งชี้ตามแนวทางของ นางลักษณ วิรัชชัย (2549, หน้า 264-267) ว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Statement of Purpose) โดยผู้ดำเนินการพัฒนาต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนนี้จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไร ในการนิยามตัวบ่งชี้ต้องแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกการกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการชี้วัด โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการชี้วัดว่ามี ส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง และส่วนที่สอง คือ การพัฒนาตัวแปร ส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยของโมเดลความคิด และการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling) ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกัน ในลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่ได้นิยามไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น จะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้หรือไม่ ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization)

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้ หลังจากได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว ผู้พัฒนาต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) เช่น อาจวิเคราะห์แยกตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากรหรืออาจวิเคราะห์ดีที่สุดในระดับมหภาคแล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัย นักการศึกษาได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

7. เทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้

เทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้หลายเทคนิค ดังที่ รัตนา บัวสนธ์ (2550, หน้า 41) ได้กำหนดเทคนิคการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ 3 เทคนิค ดังต่อไปนี้

7.1 เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ

7.1.1 การสำรวจสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Survey)

ซึ่งจะใช้การสำรวจสังเคราะห์เอกสารขึ้นการนิยาม จำแนก และคัดเลือกตัวแปรเพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ เอกสารที่ควรสำรวจและทำการสังเคราะห์ ได้แก่ หนังสือ ตำรา หรือเอกสารสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษา หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษา ตลอดจนทั้งงานวิจัยของหน่วยงานหรืองานวิจัยส่วนบุคคลที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือสิ่งที่มุ่งศึกษา ในการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ก็จะทำให้การสังเคราะห์ในเชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) โดยกำหนดจำแนกเป็นประเด็นที่จะสังเคราะห์แล้วทำการอ่านวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดไว้

7.1.2 การศึกษาภาคสนาม (Field Study) การศึกษาภาคสนาม

อาจจะนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ 2 กรณี คือ 1) ใช้สำหรับการคัดเลือกค้นหาตัวแปรเพิ่มเติมโดยการศึกษาปรากฏการณ์ภาคสนามที่ปรากฏอยู่ และ 2) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ในเชิงประจักษ์

7.1.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเทคนิคใน

วิธีการเชิงคุณภาพที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด การให้เหตุผล การตัดสินใจและพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีต่อคำถามประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยหรือผู้ดำเนินการสนทนากำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อการศึกษากลุ่มคนที่สนทนา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ถูกเจาะจงศึกษาตามวัตถุประสงค์ของนักวิจัย

7.1.4 การวิพากษ์ วิจารณ์ และการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ

(Criticism and Connoisseurship) เทคนิควิธีการนี้นำมาใช้ได้ในการณีต้องการ ตรวจสอบตัวแปรที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ ตลอดจนตรวจสอบตัวบ่งชี้ที่สร้างเสร็จแล้ว โดยการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่มุ่งศึกษามาพบปะแลกเปลี่ยนกันวิพากษ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับและพัฒนาตัวบ่งชี้ให้มีความสมบูรณ์

7.2 เทคนิควิธีการเชิงปริมาณ

7.2.1 เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

เดลฟายเป็นเทคนิควิธีการหาคำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของคนกลุ่มหนึ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งได้รับการคัดเลือกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ โดยที่กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แต่จะให้คำตอบผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในแต่ละครั้ง ซึ่งผลของการตอบแบบสอบถามในครั้งแรกจะได้รับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ (ค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอร์ไทล์) เพื่อแสดงให้เห็นถึงช่วงคำตอบที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้ออีกครั้งว่าจะยืนยันหรือเปลี่ยนคำตอบตามกลุ่ม ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน ซึ่งโดยปกติแล้วมักจะทำประมาณ 2-4 ครั้ง เทคนิคเดลฟายนี้สามารถนำไปคัดเลือกตัวแปรการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรและการตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ได้ (วิระยุทธ ชาติกาญจน์, 2557, หน้า 198-199)

7.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีหลักการและเหตุผลเบื้องต้น คือ ข้อบกพร่องของผลการใช้เทคนิคการวิเคราะห์สองตัวแปร (Bivariate Analysis) เช่น การศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มหน่วยการวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรหลักหรือตัวแปรอิสระ และอีกตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรตาม แล้วสรุปว่าแตกต่างที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระนั้นหรือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระเพียงตัวแปรเดียว แล้วสรุปว่าตัวแปรสองตัวมีหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจจะเป็นการสรุปที่ผิดได้ ทั้งนี้ เพราะความแตกต่างหรือความสัมพันธ์ที่พบนั้น อาจจะเป็นความแตกต่างหรือความสัมพันธ์ลวงได้ เพราะความแตกต่างที่เกิดขึ้นหรือความสัมพันธ์ที่พบอาจจะเกิดมาจากตัวแปรอื่น ๆ อีก ดังนั้น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจึงเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่นำมาใช้เพื่อค้นหาว่ากลุ่มตัวแปรต้น (ซึ่งมักจะเรียกว่าตัวแปร

พยากรณ์) ตัวใดที่สามารถจะทำนายตัวแปรตาม (ซึ่งก็จะเรียกว่าตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปร ถูกทำนาย) ได้บ้าง และตัวใดที่ทำนายได้ดีที่สุด โดยอาศัยสมการถดถอยที่ประกอบไปด้วย คำนวณน้ำหนักการทำนายและค่าการวัดตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวทำนายหรือประมาณค่าตัวแปร ตาม ซึ่งมีโน้ตค้นพื้นฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ การหาตัวแปรที่จะบอกถึงการเปลี่ยนแปลงของอีกตัวแปร โดยอาศัยสมการ แต่กระนั้นก็ตาม ทั้งสองวิธีจะมีข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) เกี่ยวกับ ลักษณะข้อมูลของตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์แตกต่างกัน (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552, หน้า 53)

7.2.3 การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis)

การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มมีมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การสร้างสมการเพื่อใช้ จำแนกบุคคลว่าควรจัดเข้าอยู่ในกลุ่มใดจึงจะเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งเป็นการสร้างสมการ จำแนกกลุ่มโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน (Multivariate Analysis) ที่มุ่งสร้างสมการหรือตัวแปรมิติขึ้นมาใหม่จากตัวแปรอิสระหลายตัวที่วัดมา เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่ ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มหรือระดับของตัวแปรตามให้ได้มากที่สุด มี ส่วนคล้ายกับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ที่สร้างสมการจากตัวแปรอิสระหลายตัว เพื่อทำนายค่าของตัวแปรตามตัวเดียว ต่างกันที่ ระดับการวัดของตัวแปร ถ้าเป็น MRA ตัวแปรตามจะเป็นข้อมูลในมาตราอันดับหรือ อัตราส่วนที่เป็นตัวแปรกลุ่ม การวิเคราะห์จำแนกประเภทส่วนที่คล้ายกับการวิเคราะห์ ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเป็นเรื่องของการสกัดตัวแปรให้เป็นกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรเชิงคุณลักษณะหรือตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) หรือเป็นตัวแปรที่ถูกวัดในมาตรานามบัญญัติ ส่วนตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่วัดใน มาตราอันดับหรืออัตราส่วน ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ ภายหลังจากการจัดจะมีคุณลักษณะหรือ ปัจจัยเดียวกัน ส่วนการวิเคราะห์จำแนกประเภทเป็นการจัดกระทำข้อมูลโดยตัวแปร พยากรณ์ (Predictor Variable) เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งภายหลังจากการวิเคราะห์ เพื่อแยกแต่ละหน่วยที่ศึกษาเข้ากลุ่ม กลุ่มที่ได้จะเป็นตัวแปรเชิงคุณลักษณะหรือ ตัวแปรเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบเพื่อการจำแนกตัวแปรโดยให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่าง กัน เรียกตัวแปรนั้นว่า “ตัวแปรจำแนก” (Discriminant Variable) ซึ่งในกรณีที่เราต้องการ จำแนกตัวแปรที่วัดเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น คุณลักษณะเกี่ยวกับบุคคล

ว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจำแนกสิ่งนั้นได้ออกเป็นกลุ่ม โดยอาศัยสมการการจำแนกกลุ่มซึ่งประกอบด้วยค่าประสิทธิภาพหรือน้ำหนักการจำแนกกับค่าการวัดตัวแปรนั้น ๆ เป็นตัวจำแนกกลุ่มเทคนิควิธีการที่ใช้วิเคราะห์ก็คือการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มและเราสามารถที่จะนำมาใช้ในการค้นค้นหาตัวแปรเพื่อนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ เช่น ถ้าเราต้องการหาตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาที่ดีหรือความเป็นธรรมาภิบาลในการจัดการศึกษา และการบริหารจัดการที่ไม่ดีว่าจะมีตัวแปรใดที่จะสามารถนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ได้ลักษณะดังกล่าวนี้ หากใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มก็จะทำให้ตัวแปรที่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างดี (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2552, หน้า 150 อ้างถึงใน สำราญ มีแจ้ง, 2557, หน้า 270-271)

7.2.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการที่จะอธิบายข้อมูลให้ง่ายขึ้นด้วยการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยการพยายามหาโครงสร้างองค์ประกอบจำนวนน้อย ๆ ที่จะแทนตัวแปรจำนวนมาก ๆ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นยึดหลักการที่ว่าการที่ตัวแปรหรือข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมกัน สังเกตได้จากการจับกลุ่มของตัวแปรหรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันสูงเป็นกลุ่ม ๆ การที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าตัวแปรเหล่านี้มีองค์ประกอบร่วมกัน ถ้าพบว่ามีองค์ประกอบร่วมและตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันสูงแทนที่จะใช้ตัวแปรจำนวนมาก ๆ เราอาจใช้องค์ประกอบร่วมแทนตัวแปรเหล่านี้ได้ ซึ่งเป็นการลดจำนวนข้อมูลให้น้อยลงโดยมีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ถ้าจำแนกตามโมเดลของการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถแบ่งออกเป็น 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบร่วมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบร่วมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้นมีองค์ประกอบร่วมอะไรบ้าง ซึ่ง เรียกว่า “โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ” (Exploration Factor Analysis Model) และ 2) เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่า เพื่อต้องการทดสอบว่าองค์ประกอบนี้ตรงกับโมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ ซึ่งเรียกโมเดลนี้ว่า “โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน” (Confirmatory Factor Analysis Model) และจุดหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถจำแนกได้

5 จุดหมาย ได้แก่ 1) ต้องการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้ทราบว่าโครงสร้างอะไรบ้างที่ช่วยอธิบายตัวแปรมากมายที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร 2) ต้องการทดสอบทฤษฎีเกี่ยวกับจำนวนและธรรมชาติของโครงสร้างองค์ประกอบว่าประกอบด้วยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เขากำลังศึกษาอยู่หรือไม่ 3) ต้องการพิจารณาผลต่อโครงสร้างองค์ประกอบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรและจากสภาพการที่วัด 4) ต้องการพิสูจน์ข้อค้นพบที่คนอื่นและตนเองทำ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่จากประชากรกลุ่มเดียวกัน หรือใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่แตกต่างกัน และ 5) ต้องการทดสอบผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่แตกต่างกัน รวมทั้งขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมและจัดเตรียมข้อมูล 2) การจัดทำตารางเมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยเฉพาะ 3) การสกัดองค์ประกอบ 4) การหมุนแกนเพื่อตีความหมายขององค์ประกอบได้ชัดเจนขึ้น และ 5) การแปลความหมายขององค์ประกอบหลังการหมุนแกน (สำราญ มีแจ้ง, 2557, หน้า 361-364)

7.3 เทคนิควิธีผสมผสาน

นอกเหนือจากการใช้เทคนิควิธีการเชิงคุณภาพ หรือเทคนิควิธีการเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว เราก็สามารถนำวิธีการทั้งสองมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยอาจจะใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นตัวนำเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ในภาคสนามของสิ่งที่มุ่งศึกษา หลังจากนั้น จึงคัดเลือกและนิยามตัวแปรแล้วทำการวัดตัวแปร นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่าง ๆ เพื่อการยืนยันคัดเลือกตัวแปรนำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ต่อไป หรืออาจจะเริ่มจากการวิเคราะห์คัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีการทางสถิตินำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้ หลังจากนั้น จึงทำการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ด้วยวิธีเชิงประจักษ์ โดยการเข้าไปศึกษาในภาคสนามที่มีปรากฏการณ์ของสิ่งที่มุ่งศึกษาปรากฏอยู่

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เป็นผลงานวิจัย 4) สร้างกรอบแนวความคิด 5) นิยามและร่างองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 6) ตรวจสอบคุณภาพประเมินความเหมาะสม และยืนยันองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 7) สร้างเครื่องมือ 8) เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ตามบริบทที่

ต้องการศึกษาและการนำเสนอรายงาน และ 9) สร้างเครื่องมือประเมินและเกณฑ์
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

8. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้

ความตรงเชิงโครงสร้างหรือความตรงเชิงทฤษฎี (Construct Validity) หมายถึง
คุณสมบัติของมาตราวัดที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด ซึ่งนิยาม
โดยใช้ตัวแปร โครงสร้างทฤษฎี ความตรงเชิงโครงสร้างเป็นความตรงที่มีความสำคัญที่สุด
เพราะเป็นความตรงที่เชื่อมโยงการวัดในทางปฏิบัติกับลักษณะที่ต้องการวัดในทางทฤษฎี
หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ความตรงเชิงโครงสร้างเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของ
มาตราวัด ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของมาตราวัดว่าสามารถวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัด
ได้สอดคล้องตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่

ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้น สิ่งสำคัญที่จะตรวจสอบว่าโมเดลตัวบ่งชี้
ที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพหรือไม่ต้องดูที่ความตรงเชิงโครงสร้าง การตรวจสอบ ความตรง
เชิงโครงสร้างเป็นวิธีการนำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้าง
ตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ ซึ่งจำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ตามแนวคิด
เชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้แล้วนำผลการวัดจากข้อมูล
เชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่า สอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่ การตรวจสอบ
ความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธี เช่น ใช้วิธีเชิงทดลอง ใช้หลักการ
วิเคราะห์เชิงตรรกะ การศึกษาหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีสรุปอ้างอิง
การเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้รู้จักหรือหลักฐานอยู่ วิธีแมทริกซึ่งมีหลายคุณลักษณะ
หลายวิธี การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สำหรับ
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้นี้ เนื่องจากการวิเคราะห์
องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่ง
ว่าเกิดจากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบร่วมอย่างไร และสามารถทดสอบสมมุติฐาน
เกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความ
สอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือตรวจสอบว่ามีโครงสร้างตาม
นิยามทางทฤษฎีหรือไม่ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิง
โครงสร้างสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory
Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor

Analysis : CFA) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นวิธีที่ใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL Model) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อตรวจสอบทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประการที่สอง เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ และ ประการที่สามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างตัวแปรใหม่ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ, 2551)

สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมแมทริกซ์สหสัมพันธ์ 2) การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น 3) การหมุนแกน และ 4) การสร้างสเกลองค์ประกอบ ปัจจุบันมีการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขึ้นแทนวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีจุดเด่นที่ดีกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สรุปได้ 5 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสัมพันธ์กันได้ และข้อตกลงเบื้องต้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องยิ่งขึ้น 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรับรอง เหมาะสำหรับการวิจัยที่มีกรอบความคิดเชิงทฤษฎีและมีโมเดลทางทฤษฎีที่ต้องการตรวจสอบ และผลการวิเคราะห์สามารถนำมาแปลความหมายได้ง่ายกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลประจักษ์อย่างชัดเจน 4) ผลการวิเคราะห์ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์และมีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วย และ 5) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดได้ดี

การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้หลักการเช่นเดียวกับการตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลทั่วไป ในกรณีที่นักวิจัยมีความมั่นใจในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ทดสอบโมเดลเดียว เพื่อยืนยันโมเดลอย่างเข้ม แต่ในกรณีที่นักวิจัยมีโมเดลที่มีชุดตัวแปรคงเดิม แต่เส้นทางอิทธิพลแตกต่างกันเป็น 2 โมเดลอาจใช้การทดสอบเพื่อเลือกโมเดล และในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสำรวจอาจ

ใช้การทดสอบเพื่อพัฒนาโมเดลได้ ประเด็นที่จะเน้นในการตรวจสอบความตรงของโมเดล เพื่อให้ได้โมเดลที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วไม่ควรใช้กลุ่มตัวอย่างหนึ่งในการตรวจสอบ ดังนั้น ในกรณีที่นักวิจัยต้องการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อการสำรวจองค์ประกอบควรมีกกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยในการวิเคราะห์ กลุ่มแรกใช้เพื่อพัฒนาโมเดล และกลุ่มที่สองใช้ตรวจสอบโมเดลที่พัฒนาแล้ว เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ต้องนำผลการวิเคราะห์มาสร้างสเกลองค์ประกอบและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ การสร้างสเกลองค์ประกอบมีหลักการเช่นเดียวกันกับเทคนิค CFA ซึ่งหลักในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีสาระสำคัญ ดังนี้ (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

แมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบพร้อมด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่าสถิติ t ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรม SPSS ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติในส่วนนี้

แมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นแมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีที่นักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์นอกแนวทแยงในแมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

แมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นแมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของเทอมความคลาดเคลื่อนและค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในกรณีที่ความคลาดเคลื่อนไม่สัมพันธ์กัน แมทริกซ์ TD จะเป็นแมทริกซ์แนวทแยงและค่าพารามิเตอร์รวมกับค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยังบอกค่าความตรงของตัวแปรอีกด้วย ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์เศษเหลือและกราฟของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานด้วยค่าดัชนีวัดด้วยไคสแควร์ ควรจะมีค่าต่ำ และเส้นกราฟของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานกับควอไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้นทแยงมุม

จึงจะสรุปได้ว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และแมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเป็นแมทริกซ์ของค่าสัมประสิทธิ์ที่นักวิจัยต้องนำไปสร้างสเกลองค์ประกอบต่อไป

ข้อจำกัดบางประการของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้แก่

1) การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้กระบวนการคำนวณทวนซ้ำ และเมื่อได้ผลการวิเคราะห์ที่ว่างก็ชั้นความกลมกลืนมีค่าน้อยที่สุด ยังอาจมีปัญหว่าอาจยังมีฟังก์ชันความกลมกลืน

เป็นแบบอื่นอีกได้ 2) ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล CFA อาจอยู่นอกพิสัยที่ควรจะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ อาจมีค่ามากกว่าหนึ่งและความแปรปรวนมีค่าติดลบ ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดเนื่องจากการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลไม่ถูกต้อง การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นปกติ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเล็กเกินไป และโมเดลเกือบระบุไม่ได้พอดี และ 3) การวิเคราะห์ก่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลาในการวิเคราะห์ก่อนข้างนาน โปรแกรมลิสเรลได้พัฒนาการกำหนดค่าเริ่มต้นของพารามิเตอร์ ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลาการคำนวณของคอมพิวเตอร์ไปได้มาก

9. รูปแบบการนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้

การนำตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาใช้เริ่มจากวงการศึกษาของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ได้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานมาตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1970 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรงบประมาณที่ถูกจำกัดลงให้แก่สถาบันต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าสูงสุด จึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะเพิ่ม “ภาระรับผิดชอบหรือความสามารถตรวจสอบได้ (Accountability)” ของสถาบันการศึกษาด้วยการผลักดันให้มีการพัฒนาตัวบ่งชี้การดำเนินงานอย่างจริงจัง จนเป็นที่แพร่หลายมาถึงปัจจุบัน โดยอีเวลและโจนส์ (Ewell & Jones, 1993) พบว่า มี 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ดังนี้

9.1 รูปแบบ Input Process Output – outcome Model เป็นรูปแบบที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการตรวจสอบการดำเนินงานทางการศึกษาโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา แนวเหตุผลของรูปแบบนี้ คือ กระบวนการผลิต ผลผลิตเบื้องต้นที่ถูกวัดเป็น “มูลค่าเพิ่ม (Value Added)” โดยมีตัวบ่งชี้อยู่ 3 ประเภทที่ใช้มากที่สุด ได้แก่ จำนวน คุณสมบัติ และระดับความสามารถของนักศึกษาที่เข้าศึกษา ค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษาระดับการศึกษาและภูมิภาคหลัง รูปแบบของโครงสร้างการผลิต เช่น การออกแบบหลักสูตร โครงสร้างที่เป็นอยู่ของสถาบัน เช่น ขนาดห้องเรียน จำนวนอาจารย์ และพฤติกรรมนักศึกษา เช่น การคงสภาพอยู่ สาขาวิชาเลือก เป็นต้น และจำนวน คุณลักษณะ และระดับความสามารถของนักศึกษา (ความแตกต่างและคุณค่าของนักศึกษาที่รับเข้ามา) โดยมีความแตกต่างระหว่าง Input Process Output Indicators ดังนี้ Input Indicators เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับทรัพยากรและมักให้ค่าในเชิงปริมาณ เช่น เงิน อาคาร สถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมถึงบุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์การใหม่ ด้วย Process Indicators เป็นตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรหรือประโยชน์จากปัจจัยนำเข้าและการปฏิบัติการขององค์การ เป็นวิถีทางการบริการและต้องการวัดในเชิงคุณภาพ Output Indicators เป็นตัวบ่งชี้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

เป็นผลที่เกิดขึ้นทันที และมักให้ค่าในเชิงปริมาณ ซึ่งต่างจาก Outcome ตรงที่มีขอบเขตที่ยาวและนานกว่าให้ผลกระทบเชิงคุณภาพมากกว่าด้วย

9.2 รูปแบบการนิยามคุณภาพ Quality Definition Model เป็นรูปแบบที่อีเวลและโจนส์ ได้เสนอตัวบ่งชี้การดำเนินงานตามรูปแบบคำนิยามคุณภาพในลักษณะดังต่อไปนี้ ชื่อเสียงหรือการจัดอันดับองค์การ (Transcendent) โดยให้ความสำคัญกับองค์การที่ได้รับความสำเร็จทางการศึกษาสูงสุด ตามนิยามนี้ กล่าวถึงคุณภาพที่เน้นทรัพยากรมากกว่าการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง Input และ Output (Cost & Benefit Quality) ตัวบ่งชี้ตามนิยามนี้ต้องการเปรียบเทียบผลของการนำ Input เข้าสู่ระบบกับการออกนอกระบบในลักษณะของ Output โดยมุ่งที่จะให้ค่าของการวัดคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินการความสอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ (Process Quality) ตัวบ่งชี้ตามนิยามนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่มุ่งวัดสมรรถนะทางการศึกษาโดยทั่วไป ความพอใจของนายจ้าง (User – based Quality) เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประเมินคุณภาพโดยดูจากความพึงพอใจของผู้บริโภคผลผลิตทางการศึกษาเป็นสำคัญ

9.3 รูปแบบ Comprehensive Indicator System Model ตัวบ่งชี้จากรูปแบบจัดทำ เพื่อติดตามการดำเนินงานทางการศึกษาที่เน้นการให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นสารสนเทศสำคัญ ๆ ตามความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลที่มีคุณภาพสูง สามารถวิเคราะห์ประเด็นและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือจัดนโยบายได้ ทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าและเป้าหมายของระบบการศึกษาของชาติเป็นหลักและมุ่งเน้นตัวบ่งชี้ที่ให้สารสนเทศเพื่อการเปรียบเทียบระหว่างองค์การได้จากรูปแบบของการประยุกต์ใช้ตัวบ่งชี้การดำเนินงานในการจัดการศึกษาดังกล่าวมาแล้วจะพบว่า ในวงการการศึกษาของไทยนิยมใช้รูปแบบ Input Process Output Model เนื่องจากสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาของไทย เพราะเป็นรูปแบบที่สำคัญต่อการดำเนินงานในระยะแรกและมีระบบการดำเนินงานชัดเจนกว่ารูปแบบอื่น ๆ เพราะระบบนี้จะพิจารณาว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และปัจจัยผลผลิต (Output) คืออะไร เช่น ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากรคน ทรัพยากรเงิน สภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวเนื่อง เป็นต้น กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการวิจัย กระบวนการให้บริการทางวิชาการ เป็นต้น ปัจจัยผลผลิต ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของผู้จบการศึกษา ศรัทธาของประชาชน เป็นต้น

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล

ในการทำวิจัยนั้นความน่าเชื่อถือส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้สถิติที่ถูกต้อง และสามารถตอบโจทย์หรือคำถามของการวิจัยได้ดีกว่าเนื่องจากความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมลิสเรลยังไม่แพร่หลายมากนัก ผู้วิจัยจึงขอแนะนำเสนอความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับโปรแกรมลิสเรลและวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) หรือโมเดลลิสเรล (LISREL Model) มีชื่อเรียกอีกว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น และโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) และตัวแปรแฝง (Latent Variables) เป็นการพัฒนามาจากการวิเคราะห์เส้นทางซึ่งมีข้อจำกัดอยู่หลายประการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีหลักการที่สำคัญคือการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นเชิงสาเหตุ และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรลถือว่าเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่สำคัญสามวิธีคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (พิศุทธิ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 69) การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจึงสามารถวิเคราะห์ องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อม ๆ กันได้ โดยมีหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ อยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วม (Variance – Covariance Matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณ ค่าตามโปรแกรมลิสเรลที่เป็นสมมติฐาน การวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งรูปแบบลิสเรลนั้นต้องมีรูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นที่เป็นสมมติฐานการวิจัยก่อนแล้วจึงดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์ซึ่งหลักการ วิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ได้แก่ การประมาณค่าพารามิเตอร์ใน รูปแบบโดยวิเคราะห์เป็นภาพรวมตามหลักการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบ กับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วยและในการวิเคราะห์ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นนั้นมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (พิศุทธิ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 69-70)

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships)
2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) และความคลาดเคลื่อน (Error) ต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน (Error) มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์
3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนสามารถแยกได้ คือ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรและความคลาดเคลื่อน เป็นอิสระต่อกัน แต่ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแต่ละกลุ่มอาจสัมพันธ์กันได้
4. สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series Data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับผลกระทบจากช่วงเวลาเหลือม (Time Lag) ระหว่างการวัด

จากข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ทำให้เป็นข้อดีของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่เด่นชัด คือ ความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน (Error Term) ยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ทำให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น การพัฒนารูปแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้นให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎีและ ผลการวิจัยเชิงประจักษ์นั้นมีจุดมุ่งหมาย 6 ประการ คือ

1. เพื่อบรรยายลักษณะของรูปแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้รูปแบบที่ง่ายและประหยัด
2. เพื่อให้ได้รูปแบบใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม
3. เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีเดิมนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของรูปแบบ เพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน
5. เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์

6. เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

โปรแกรมลิสเรล (LISREL Program) เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ Karl Joreskog and Lag Sorbom (1993, p. 309) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) หรือโมเดลลิสเรล (LISREL Model) ปัจจุบันโปรแกรมลิสเรล ได้มีการพัฒนาและได้รับความนิยมใช้กันมากขึ้น เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยที่มีรูปแบบการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Model) มีตัวแปรแฝง (Latent Variable) ที่มีตัวบ่งชี้หลายตัว (Multiple Indicators) มีความคลาดเคลื่อนในการวัดและมีความสัมพันธ์ระหว่างเศษเหลือ (Residuals) อีกทั้ง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นยังมีคุณลักษณะโดยทั่วไป (Generality) ครอบคลุม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกือบทุกรูปแบบในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ทั้งการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) และการวิเคราะห์อื่น ๆ อีกหลายแบบโปรแกรม ลิสเรลนอกจากจะใช้วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน ของความสัมพันธ์โครงสร้างของรูปแบบการวิจัยได้อย่างถูกต้องแล้ว ยังสามารถตรวจสอบความตรง (Validity) และความพอเหมาะ (Adequacy) ของรูปแบบการวิจัย รวมทั้งรูปแบบการวิจัยให้สอดคล้องกับความเป็นจริงไปด้วยโปรแกรมลิสเรลยังนับว่าเป็นโปรแกรม ค่อนข้างใหม่สำหรับนักวิจัยไทยประกอบกับการเขียนคำสั่งเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะซับซ้อนแตกต่างจากโปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป Joreskog & Sorbom (1989, อ้างถึงใน พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 71-73) สรุปลักษณะเด่นของโปรแกรมลิสเรล ดังนี้

1. โปรแกรมลิสเรลใช้ทฤษฎีทางสถิติวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Statistical Theory : ML) เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าจะต้องทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร แต่ไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่าจะต้องทราบค่าพารามิเตอร์ วิธีการประมาณค่าทำได้โดยการสมมติค่าพารามิเตอร์ขึ้นมาชุดหนึ่งแล้วหาค่าไลค์ลิฮูดสูงสุดหรือความเป็นไปได้ของการที่จะได้ค่าสังเกตของตัวแปรจากประชากรกลุ่มที่สมมติค่าพารามิเตอร์ไว้แล้วนั้น ค่าพารามิเตอร์ที่ให้ไลค์ลิฮูดสูงสุดคือค่าของพารามิเตอร์ที่เป็นผลการประมาณค่าที่ต้องการซึ่งวิธีการประมาณค่าแบบนี้ต้องใช้

การคำนวณทวนซ้ำ (Iteration) หลายครั้งจนกว่าค่าพารามิเตอร์ที่ได้ในแต่ละครั้งจะเข้าใกล้ (Converge) ค่าพารามิเตอร์ที่เป็นจริง นอกจากนี้จะใช้วิธี ML แล้ว โปรแกรมลิสเรลยังใช้วิธีการประมาณค่าแบบอื่น ๆ อีก 6 แบบ คือ Instrumental Variables (IV) Two – Stage Least Squares (TSLS) Unweighted Least Squares (ULS) Generalized Least Square (GLS) Generalized Weighted Least Squares (WLS) และ Diagonal Weighted Least Squares (DLS)

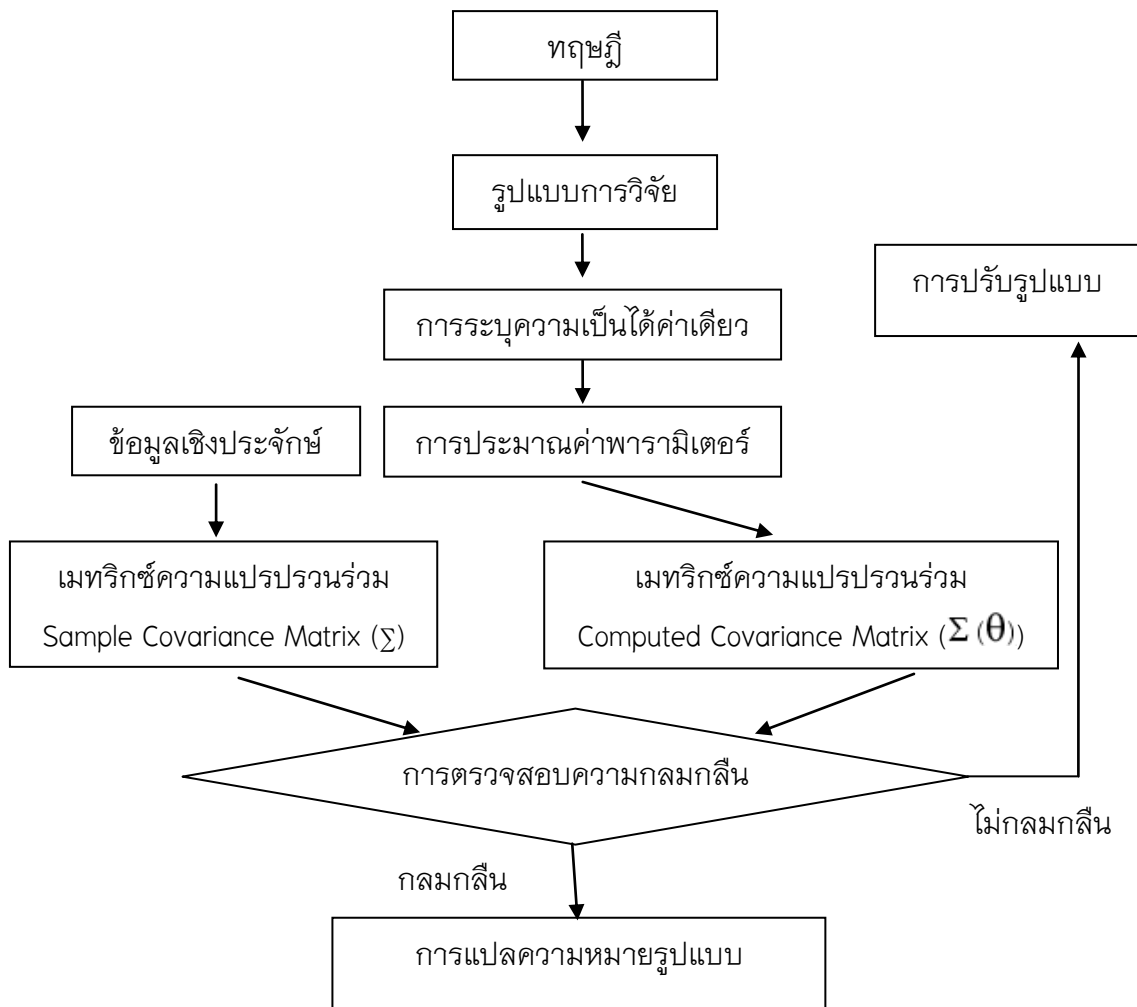
2. ลักษณะของรูปแบบในโปรแกรมลิสเรล รูปแบบใหญ่ในโปรแกรมลิสเรลประกอบด้วยรูปแบบที่สำคัญสองรูปแบบ คือ รูปแบบการวัด (Measurement Model) และรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) รูปแบบการวัดทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้ปัญหาความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ได้โดยใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยัน หรือการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) ในการประมาณค่าตัวแปรแฝงตามรูปแบบแสดงความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง แล้วใช้ตัวแปรแฝงไปวิเคราะห์ข้อมูลส่วนรูปแบบสมการโครงสร้างในโปรแกรมลิสเรลนั้นครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นทุกรูปแบบทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationships) รูปแบบอิทธิพลทางเดียวหรือรูปแบบอิทธิพลย้อนกลับ (Recursive or Non – Recursive Models) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิจัยใช้วงรีแทนตัวแปรแฝงและรูปสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกต สมมติฐานการวิจัยมักเขียนเป็นข้อความบรรยายรูปแบบอิทธิพลในรูปแบบเป็นภาพรวม

3. โปรแกรมลิสเรลเป็นโปรแกรมที่นักวิจัยสามารถใช้ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรตามทฤษฎีว่า รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเพียงใดได้หลายวิธี คือ ใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดีหรือดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) และดัชนีรากของกำลังสองของเศษเหลือเฉลี่ย (Root of Mean Square Residual : RMR) เมื่อตรวจสอบแล้วพบว่ารูปแบบและข้อมูลสอดคล้องกัน ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML จะมีความถูกต้องตามค่าพารามิเตอร์และเมื่อรูปแบบและข้อมูลไม่สอดคล้องกัน โปรแกรมลิสเรล จะมีแนวทางแนะนำให้นักวิจัยปรับเปลี่ยนเส้นทาง (Path Diagram) ในรูปแบบหรือตรวจสอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร จนกว่าจะได้ผลการวิจัยที่ต้องการ

4. โปรแกรมลิสเรลผ่อนคลายข้อตกลงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนให้มีความสัมพันธ์กันได้ทำให้สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์เมื่อมีเงื่อนไขกำหนดเกี่ยวกับพารามิเตอร์ได้ทั้งแบบพารามิเตอร์เท่ากันและไม่เท่ากัน พารามิเตอร์เป็นความสัมพันธ์ทั้งแบบเส้นตรงและเส้นโค้งรวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย

5. มีโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น PRELIS (PREprocess for LISrel) เพื่อช่วยในการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์สำหรับตัวแปรต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่องได้ และเมื่อนักวิจัยไม่กำหนดตัวแปรอ้างอิง (Reference Variable) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมลิสเรล จะมีการกำหนดมาตรฐานของการวัดตัวแปรแฝงให้และถ้าไม่ต้องการให้โปรแกรมทำให้นักวิจัยสามารถกำหนดได้เองเช่นเดียวกันนอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังให้ผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ของผลกระทบทางอ้อมและผลกระทบรวมในรูปคะแนนดิบและรูปคะแนนมาตรฐานด้วย

อย่างไรก็ดีโปรแกรมลิสเรลก็มีจุดด้อยเช่นเดียวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทั่ว ๆ ไป ผู้ที่จะใช้งานโปรแกรมลิสเรลต้องเรียนรู้การใช้คำสั่ง ซึ่งมีสัญลักษณ์และรูปแบบค่อนข้างซับซ้อน (พิศุทธิ กิตติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 73) นอกจากนี้โปรแกรมลิสเรลยังมีข้อจำกัดที่สำคัญ คือ 1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโปรแกรมลิสเรลที่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และการแจกแจงของตัวแปรต้องเป็นโค้งปกติ ซึ่งนักวิจัยควรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นหรือไม่ 2) เมื่อใช้ข้อมูลสอดแทรกเป็นระดับลดหลั่น (Hieratical Nested) โปรแกรมลิสเรลไม่ได้นำเอาเรื่องความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Error) มาวิเคราะห์ด้วย 3) เมื่อโปรแกรมลิสเรลให้ผลการทดสอบว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มิได้ หมายความว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนั้นเป็นรูปแบบที่ถูกต้องเพียงแต่หมายความว่า ไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะยืนยันว่ารูปแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อำนาจของการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นจำกัดอยู่เพียงการพิสูจน์ว่ารูปแบบ การวิจัยไม่ถูกต้องแต่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่ารูปแบบการวิจัยถูกต้อง ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 8 (สุภมาศ อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตวรรรณา และรัชนิกุล ภาณีโณภาณุวัฒน์, 2552, หน้า 9)



ภาพประกอบ 9 ขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบ (Specification of the Model)

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้นสามารถวิเคราะห์ได้ ทั้งรูปแบบที่มีตัวแปรแฝงหรือตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ได้ทั้งที่เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ ทางเดียวและความสัมพันธ์ย้อนกลับ ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีนี้ จึงต้องกำหนด ข้อมูลจำเพาะของรูปแบบความสัมพันธ์ของข้อมูลเพื่อแสดงลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดข้อมูลจำเพาะได้ 3 รูปแบบ คือ (พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 75)

1. พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters) หมายถึง รูปแบบการวิจัย ไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร ซึ่งสามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “0”

2. พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters) หมายถึง รูปแบบการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลนั้นเป็นค่าที่จะต้องมีการประมาณแต่มีผู้ออกข้อกำหนดให้พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ ซึ่งถ้าบังคับให้มีค่าเป็น 1 ก็สามารถกำหนดค่าความสัมพันธ์ในเมทริกซ์ด้วยสัญลักษณ์ “1”

3. พารามิเตอร์มีอิสระ (Free Parameters) หมายถึง พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “*”

การตรวจสอบความสอดคล้องหรือความตรงของรูปแบบ (Validation the Model) เมื่อได้ค่าพารามิเตอร์ที่บ่งบอกความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้ว ขั้นตอนต่อไปซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นหนึ่งของการวิเคราะห์เส้นทางก็คือ การตรวจสอบ ความสอดคล้องของรูปแบบที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะประเมิน ความสอดคล้องของรูปแบบโดยการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีหรือไม่ หรือแนะนำว่ารูปแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งในกรณีที่รูปแบบไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลต้องปฏิเสธรูปแบบตามสมมติฐานหรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มากับผลการวิเคราะห์ ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบหรือปรับรูปแบบใหม่ขึ้นแรกใน การประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ ผู้วิจัยต้องตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณ ได้สมเหตุสมผลหรือไม่ เป็นไปตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ แต่ถ้าพบกรณีต่อไปนี้อาจ เกิดจากกำหนดข้อมูลจำเพาะของรูปแบบไม่ถูกต้อง

1. ค่าพารามิเตอร์มีค่ากลับกัน (เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ทั้ง ๆ ที่ในตามทฤษฎีมีค่าติดลบ เป็นต้น)
2. ค่าพารามิเตอร์น้อยเกินไป มากเกินไปหรือไม่เหมาะสม (เช่น ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบมีค่าติดลบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ มีค่ามากกว่า 1.00 เป็นต้น)
3. ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าปกติ (มีค่าเกินกว่า 2.00)

4. ค่าประมาณความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เป็นลบหรือใกล้ ๆ ศูนย์ หรือมากกว่า 1.00 ผู้วิจัยต้องตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของรูปแบบหลายตัว เพราะรูปแบบองค์ประกอบที่มีค่าพารามิเตอร์สมเหตุสมผลอาจสอดคล้องกับข้อมูลไม่ดีกว่าก็ได้

การตรวจสอบความสอดคล้องด้วยโปรแกรมรีเกรส สามารถตรวจสอบได้ คือใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ใช้ตรวจสอบความตรง ของรูปแบบในภาพรวมว่ารูปแบบใดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่ากันในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน จำนวน 6 ประเภท คือ 1) ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ว่าฟังก์ชัน ความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่ารูปแบบเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ดัชนีวัด ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่าง ฟังก์ชันความสอดคล้องจากรูปแบบก่อนและหลังปรับรูปแบบกับฟังก์ชัน ความสอดคล้อง ก่อนปรับรูปแบบ ถ้าค่า GFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่ารูปแบบเชิง สมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและ กลุ่มตัวอย่างค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ดังนั้น ถ้าค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า รูปแบบเชิงสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ย กำลังสองของความคลาดเคลื่อนจากการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของรูปแบบที่สร้างขึ้นกับ เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีความสอดคล้องกันสนิท (Close Fit) ถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 แสดงว่ารูปแบบ สอดคล้องในระดับดีพอสมควรและถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.08 ถึง 0.10 แสดงว่ารูปแบบมี ความสอดคล้องในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่ารูปแบบที่สร้างขึ้น สอดคล้องควรมีค่าไม่เกิน 0.08 5) ค่า Standardized RMR เป็นค่าดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้อง ในรูปความคลาดเคลื่อนเป็นค่าสรุปของค่า Standardized Residual ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงจะสรุปได้ว่ารูปแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 6) ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน ของรูปแบบได้ และ CN ควรมีค่ามากกว่า 200 (พิศุทธิ กิติศรีวรพันธุ์, 2555, หน้า 76; สุกุมาศ อังคุโชติ สมถวิล วิจัยรรรรณาและรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2552 หน้า 21-27;

Joreskog and Sorbom, 1993, pp. 122–125; Bollen, 1989, pp. 335–338) การปรับรูปแบบ (Model Adjustment) ในการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น เมื่อได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ของอิทธิพลซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงขนาดอิทธิพลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรเหตุที่มีต่อตัวแปรผล แต่การได้ค่าขนาดอิทธิพลอย่างเดียวยังไม่สามารถนำค่านั้นมาอธิบายรูปแบบได้จะต้องพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการวิจัยตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้

ในระยะนี้ได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และศึกษาโรงเรียนดีเด่น เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำผลการศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาจากตำรา เอกสารวิชาการ เพื่อนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้และศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ร่างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้สัมภาษณ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วยกลุ่มนักวิชาการ (Scholars) กลุ่มนักปฏิบัติการ (Practitioners) แยกตามกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

2.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหาร ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.2.2 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือรองศึกษาธิการจังหวัด มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

2.2.3 ครู ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 15 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครู โดยจะแจ้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที และจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์และบันทึกเทปการสัมภาษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

3. การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 2 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนัดหมายวันสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ และไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured

Interview) ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาที่จะสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครู โดยจะแจ้งให้ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA ทราบล่วงหน้าประมาณ 7 วัน การสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 60 นาที และจะขออนุญาตในการจัดบันทึกการสัมภาษณ์ และบันทึกเทปการสัมภาษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ที่สร้างขึ้น โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครู ซึ่งมีประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) ด้านความรับผิดชอบ
- 2) ด้านการพัฒนาตนเอง
- 3) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 6) ด้านความกล้า
- 7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปการวิเคราะห์ ซึ่งได้สังเคราะห์จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา จากตำรา เอกสารวิชาการ สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูที่มีความ สมบูรณ์ที่สุด จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับ รางวัล OBECQA

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในขณะนี้ จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 933 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร

สถานศึกษาจำนวน 1,866 คน และครูผู้สอน จำนวน 47,623 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 49,489 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 600 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2557, หน้า 205) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับสถิติแต่ละประเภท ซึ่งนักวิจัยและนักสถิติหลายท่านได้ให้แนวทางสำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามตามแนวคิด Gold (1980, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) งานวิจัยเรื่องนี้มี จำนวนพารามิเตอร์ 25 พารามิเตอร์ จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 600 คน ซึ่งถือว่าไม่ต่ำกว่าเกณฑ์และเป็นไปตามที่นักวิจัยและนักสถิติได้ให้แนวทางไว้ อันจะทำให้การวิเคราะห์องค์ประกอบมีความแม่นยำและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ดังนี้

2.1.2.2 ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากทั้งหมด 15 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาได้ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี สกลนคร มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ ยโสธรอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และบุรีรัมย์

2.1.2.3 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้ในข้อ 2.1.2.2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 150 โรงเรียน และได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น

600 คน จำแนกเป็น

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 2 คน โดยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย ทุกโรงเรียนในข้อ 2.1.2.3 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 300 คน

2) ครู ใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนละ 2 คน โดยเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ทุกโรงเรียนในข้อ 2.1.2.3 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 300 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครู ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา	จังหวัด	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
19	เลย หนองบัวลำภู	52	104	2,716	16	32	32
20	อุดรธานี	63	126	2,992	20	40	40
23	สกลนคร	45	90	2,550	14	28	28
26	มหาสารคาม	35	70	2,066	11	22	22
27	ร้อยเอ็ด	60	120	3,008	18	36	36
28	ศรีสะเกษ ยโสธร	83	166	4,255	26	52	52
29	อุบลราชธานี อำนาจเจริญ	81	162	4,611	25	50	50
32	บุรีรัมย์	66	132	4,003	20	40	40
รวม		485	970	26,201	150	300	300
รวมทั้งสิ้น						600	

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู ที่ได้จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ การสัมภาษณ์รวมถึงการศึกษาโรงเรียนดีเด่น โดยใช้แบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท คือ

2.2.1 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

- 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน 3) การยอมรับการกระทำของตน
- 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2.2 องค์ประกอบหลักด้านพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์

ตนเอง 2) การจัดการตนเอง และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

2.2.3 องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย

- 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2) ความกระตือรือร้น 3) ความคิดสร้างสรรค์ และ
- 4) การเปิดใจกว้าง

2.2.4 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจ

- 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ

2.2.5 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

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

2.2.6 องค์ประกอบหลักด้านความกล้า ประกอบด้วย 1) ความกล้าแสดง

ความรับผิดชอบ 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะทำทนาย

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามใน 6 องค์ประกอบหลัก

25 องค์ประกอบย่อย และ 118 ตัวบ่งชี้

2.3.1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำแนก ออกเป็น

2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนน ที่ให้ความหมาย คือ

ระดับ 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับขององค์ประกอบที่นำมา

ศึกษา ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

1.1 ความเพียรพยายาม จำนวน 4 ข้อ

1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

1.3 การยอมรับการกระทำของตน จำนวน 4 ข้อ

1.4 ความละเอียดรอบคอบ จำนวน 5 ข้อ

1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 5 ข้อ

2. องค์ประกอบหลักด้านพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์ตนเอง จำนวน 4 ข้อ

2.2 การจัดการตนเอง จำนวน 5 ข้อ

2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา จำนวน 4 ข้อ

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย

3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล จำนวน 5 ข้อ

3.2 ความกระตือรือร้น จำนวน 5 ข้อ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ

3.4 การเปิดใจกว้าง จำนวน 5 ข้อ

4. องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย

4.1 แรงจูงใจ จำนวน 6 ข้อ

4.2 การยอมรับตนเอง จำนวน 5 ข้อ

4.3 การจัดการความขัดแย้ง จำนวน 5 ข้อ

4.4 การปรึกษาหารือ จำนวน 5 ข้อ

5. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย
 - 5.1 การติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ
 - 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน จำนวน 5 ข้อ
 - 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ
 - 5.4 การมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ
6. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า ประกอบด้วย
 - 6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน จำนวน 4 ข้อ
 - 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ข้อ
 - 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม จำนวน 4 ข้อ
 - 6.4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน จำนวน 6 ข้อ
 - 6.5 ความกล้าที่จะท้าทาย จำนวน 3 ข้อ

2.3.2 การสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการสร้างและตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบง่าย และนำเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2) นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ ที่มีค่า IOC = .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด (ธีระวุฒิ เอกะกุล, 2549; สุรพงษ์ โสณะเสถียร, 2549; สุวิมล ติรพานันท์, 2550, หน้า 140) โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- | | |
|----|---|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู |
| -1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ใช่อะไรเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู |

3) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ดังนี้

3.1) อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา จำนวน 2 คน

3.2) ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

3.3) ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน

3.4) ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ OBECQA มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้ทางไปรษณีย์และได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้น

ในการนำข้อมูลไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจำนวน 118 ข้อ แต่เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด จำนวน 118 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.88 – 1.00

4) นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสมคือ มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

5.1) หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) ได้ค่าอำนาจการจำแนก ระหว่าง 0.26 – 0.85

5.2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และ จำแนกตามแบบสอบถามแต่ละด้านของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550, หน้า 83) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และ ค่าความเชื่อมั่น ดังตาราง 15

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

องค์ประกอบหลักของแบบสอบถาม	IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความรับผิดชอบ	0.88–1.00	0.26–0.77	0.95
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.88–1.00	0.57–0.77	0.92
ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	0.88–1.00	0.54–0.77	0.93
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.88–1.00	0.47–0.74	0.94
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.88–1.00	0.44–0.85	0.94
ด้านความกล้า	0.88–1.00	0.42–0.77	0.95
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.99			

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.4.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำการวิจัยตามลำดับ เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในการตอบแบบสอบถามต่อไป

2.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวม
ข้อมูลโดยผ่านทางต้นสังกัด จำนวน 600 ฉบับ พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่ง
แบบสอบถาม คืนภายใน 4 สัปดาห์ หรือเร็วที่สุดเท่าที่ผู้ตอบจะให้ความกรุณาได้ เมื่อผู้ตอบ
แบบสอบถามตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย
ในรูปแบบออนไลน์ หรือ Google form

2.4.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำ
แบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่าผู้บริหาร หรือ
ครู สถานศึกษาใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนดผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง โดยประสานขอความร่วมมือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาต้นสังกัดอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด ซึ่งได้รับแบบสอบถาม
กลับคืน 600 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์
ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์
เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด
เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (สุทธิธัช คนกาญจน์, 2547, หน้า 109)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด
 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนด
 ในโมเดลที่จะนำไปทดสอบดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 (สุทธิธัช คนกาญจน์,
 2547) และวัดค่าการวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้า
 ตัวแปรสุ่มใดมีการแจกแจงแบบปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ (Skewness)
 จะเท่ากับ 0 และความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 3 ดังนั้น จึงนิยมใช้ค่าทั้งสอง เป็นค่ามาตรฐาน
 ในการทดสอบว่าตัวแปรสุ่มที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ (เริงชัย ต้นสุชาติ, 2548, หน้า 64)
 โดยที่

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า โค้งเบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า โค้งเบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า โค้งสมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

2.5.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r))
 ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มี
 ความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงเครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อยแต่
 จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวกจะบอก
 ให้ทราบว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2557,
 หน้า 307)

การพิจารณาว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และม
 ความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ
 ดังในตาราง 16 (McMillan, 2000, p.132 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2557, หน้า 307)

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.10–0.30	ต่ำ
0.31–0.70	ปานกลาง
0.71–1.00	สูง

2.5.4 ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า คือ ค่า Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าระหว่าง 0 – 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย ดังนี้ (Hair et al., 2006, pp. 114–115 อ้างถึงใน สุภมาส อังคุโชติ, 2554, หน้า 98)

0.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

0.70–0.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี

0.60–0.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

0.50–0.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์

องค์ประกอบ

สถิติทดสอบ Barlett' s Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ ว่าจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Barlett' s Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.5.5 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิเคราะห์ของโมเดลการวิจัยที่เป็นตัวแบบเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.6 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้ค่าสถิติตรวจสอบดังต่อไปนี้

2.5.6.1 ค่าไคสแควร์ (Chi - Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไคสแควร์มีค่าต่ำมาก หรือเชิงประจักษ์

2.5.6.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness - of - Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.6.3 ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness - of - Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5.6.4 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้าง ซึ่งค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้จากตาราง 17

ตาราง 17 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัด ความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืน
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืน
4. ค่า RMSEA	มีค่าต่ำกว่า 0.05

2.5.7 นำผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย (Farrel, A. M., & Rudd, J. M., 2011, p. 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549)

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบจากระยะที่ 2 มาจัดทำร่างคู่มือการใช้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย

- 1.1 คำชี้แจง
- 1.2 วัตถุประสงค์
- 1.3 ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา

1.4 ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.5 นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.6 แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

1.7 แบบประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.8 แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้ตามของครู

1.9 สรุปผล

2. ขั้นตอนการสร้างคู่มือการใช้

2.1 นำตัวบ่งชี้ที่ได้รับการยืนยันมาจัดทำร่างคู่มือการใช้โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) 5 ระดับ และมีปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะ โดยในการสร้างคู่มือการใช้และการกำหนดวิธีการประเมินแบบมีเกณฑ์ (Rubrics) ตามตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หลักการประเมินและคู่มือการใช้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

2.2 นำร่างคู่มือการใช้ที่เป็นเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) 5 ระดับ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาในรายละเอียดและความถูกต้องของข้อมูล

2.3 นำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีลักษณะเป็นเกณฑ์การประเมิน (Rubrics) 5 ระดับ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสิน (Expert Judgment) ตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมิน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ โดยใช้หลักเกณฑ์และดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแต่ละตัวบ่งชี้ว่ามีเกณฑ์พิจารณาว่า มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับใดตามความหมายและค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับมาก

3 หมายถึง เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้
ในการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้
ในการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับน้อย

1 หมายถึง เกณฑ์การประเมินมีความเหมาะสมในการนำไปใช้
ในการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

2.4 การประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.4.1 นำเอกสารคู่มือการใช้ที่จัดทำขึ้นจากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
โดยมีเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปให้
อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาในรายละเอียด ความถูกต้อง สมบูรณ์ และความเหมาะสม

2.4.2 นำคู่มือการใช้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

2.4.2.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน

หลักการบริหารการศึกษา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.4.2.2 นักปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับ
รางวัลคุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับ
ปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา หรือศึกษาธิการจังหวัด หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ
รองศึกษาธิการจังหวัด มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษา
ปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 1 คน

3) ศึกษานิเทศ ได้แก่ ศึกษานิเทศที่มีประสบการณ์ด้านการ
ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4) ครู ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล คุณภาพ OBECQA มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

ประเมินความเหมาะสมโดยการจำแนกเป็นรายการประเมินตาม รายละเอียดในคู่มือประเมิน โดยประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตาม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบประเมินรายการ 5 ระดับ และมีปลายเปิด มีเกณฑ์ การพิจารณาว่าคู่มือการใช้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง คู่มือการใช้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2.4.3 นำผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายข้อมูลใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 30) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับมาก

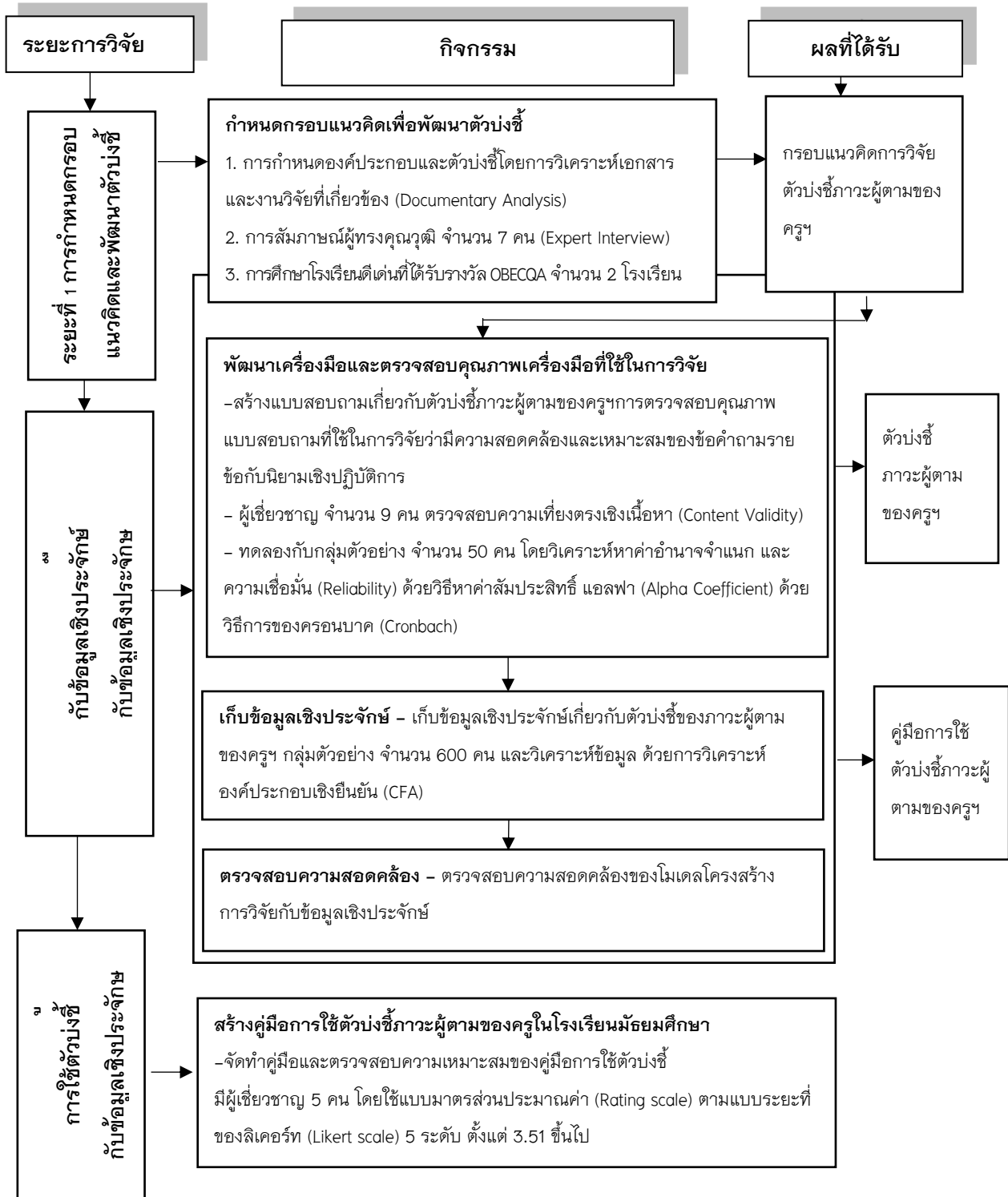
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง ความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือจะต้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยกว่า 1.00 จึงถือว่า คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถแสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ตาราง 18 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนารูปแบบการวิจัย	1. การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) 2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (Expert Interview) 3. การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน (Case Study)	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสัมภาษณ์	1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน 2. โรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน	- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	ช่วงเดือน มีนาคม - พฤษภาคม 2564	1.องค์ประกอบหลักภาวะผู้ตามของครู 2.องค์ประกอบย่อยภาวะผู้ตามของครู 3.ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู
ระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	พัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย - สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู - ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน - ทดลองกับผู้บริหารจำนวน 50 คน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา - นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน - วิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถาม	1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 9 คน 2. กลุ่มทดลองใช้ 50 คน 3. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และ S.D. 4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ 5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	ระหว่างเดือน พฤษภาคม- สิงหาคม 2564 และระหว่างเดือนสิงหาคม - มกราคม 2565	1. ร่างแบบสอบถามความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู 2. แบบสอบถามที่มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู 3. ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครู

ตาราง 18 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้	จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ร่างคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้	ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน		เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2565	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มี ความสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษา
เอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่น
จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 การนำเสนอโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งเพื่อ
สร้างสเกลองค์ประกอบ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนา
โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 6 นำหนักองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ขององค์ประกอบ หลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพ การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำคู่มือการใช้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อความสะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ แทนค่าต่าง ๆ ทางสถิติ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อของภาวะผู้ตามของครู (FT) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอ และการแปลความหมายผลการ วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

RES แทน ความรับผิดชอบ วัดจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ

RE1 แทน ความเพียรพยายาม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

F1 แทน ความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้

ประสบความสำเร็จ

F2 แทน ความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรือ

อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

F3 แทน การฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญ

ในงานได้รับมอบหมาย

F4 แทน ความพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเอง

อย่างสุดความสามารถ

RE2 แทน ความเอาใจใส่ในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้

ดังนี้

F5 แทน ความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

- F6 แทน การดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย
ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด
- F7 แทน การไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตน
ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย
- F8 แทน การหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง หรือเสื่อม
เสียในงานที่ได้รับผิดชอบ
- RE3 แทน การยอมรับการกระทำของตน ประกอบด้วย
- 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- F9 แทน การยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด
- F10 แทน การยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานของตนเอง
- F11 แทน ความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย
- F12 แทน การกล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้
ว่าความผิดพลาดของงานเกิดจากการกระทำของตน
- RE4 แทน ความละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- F13 แทน การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ
- F14 แทน การใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับ
วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ
- F15 แทน การนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- F16 แทน ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณา
อย่างละเอียดรอบคอบ
- F17 แทน การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของ
งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน
- RE5 แทน การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้
ดังนี้
- F18 แทน การกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง
- F19 แทน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่าง
ชัดเจน
- F20 แทน การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ

- F21 แทน การเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วย
วิธีการที่หลากหลาย
- F22 แทน การประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลัง
ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
- SDE แทน การพัฒนาตนเอง วัดจากองค์ประกอบย่อย 3
องค์ประกอบ คือ
- SD1 แทน การวิเคราะห์ตนเอง ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
- F23 แทน การวิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการ
ปฏิบัติงาน
- F24 แทน การวิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนา
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- F25 แทน การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา
ตนเอง
- F26 แทน การวิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง
- SD2 แทน การจัดการตนเอง
- F27 แทน การเห็นคุณค่าในตนเอง
- F28 แทน การวางเป้าหมายในชีวิต
- F29 แทน การจัดการอารมณ์และความเครียดต่างๆ ได้อย่าง
เหมาะสม
- F30 แทน การบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- F31 แทน การจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่าง
เหมาะสม
- SD3 แทน การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา
- F32 แทน การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้
ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- F33 แทน การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการ
พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- F34 แทน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน

- F35 แทน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น
- CTH แทน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ
- CT1 แทน การพิจารณาอย่างมีเหตุผล
- F36 แทน การใช้สถิติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ
- F37 แทน การวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ
- F38 แทน การพิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ
- F39 แทน การใช้สถิติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
- F40 แทน การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
- CT2 แทน ความกระตือรือร้น
- F41 แทน การให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้
- F42 แทน การใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจอย่างขะมักเขม้น
- F43 แทน การมีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ
- F44 แทน การให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา
- F45 แทน การฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา
- CT3 แทน ความคิดสร้างสรรค์
- F46 แทน การคิดอย่างหลากหลาย
- F47 แทน การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่
- F48 แทน การแสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ
- F49 แทน การมีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ

F50 แทน การสร้างนวัตกรรมใหม่
 CT4 แทน การเปิดใจกว้าง
 F51 แทน การยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ

F52 แทน การเปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ
 F53 แทน การเป็นผู้มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น
 F54 แทน การรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ
 F55 แทน การมองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ
 HRE แทน มนุษยสัมพันธ์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ

คือ

HR1 แทน แรงจูงใจ

F56 แทน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง
 F57 แทน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน
 F58 แทน ความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น
 F59 แทน การกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน
 F60 แทน การมีระบบการทำงานที่ดี
 F61 แทน ความผูกพันต่อองค์กร

HR2 แทน การยอมรับตนเอง

F62 แทน การแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสิทธิของตน

F63 แทน การนับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ

F64 แทน ความสามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่น มาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา

F65 แทน ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

F66 แทน ความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น

HR3 แทน การจัดการความขัดแย้ง

F67 แทน การเปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล

- F68 แทน การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน
- F69 แทน ความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน
- F70 แทน การยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน
- F71 แทน การไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา
- HR4 แทน การปรึกษาหารือ
- F72 แทน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- F73 แทน การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน
- F74 แทน การหาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา
ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร
- F75 แทน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- F76 แทน การเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใน
อนาคตร่วมกัน
- TWO แทน การทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ประกอบย่อย 4
องค์ประกอบ คือ
- TW1 แทน การติดต่อสื่อสาร
- F77 แทน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- F78 แทน การเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อน
ร่วมงานอย่างเหมาะสม
- F79 แทน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร
- F80 แทน การตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง
- F81 แทน การวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล
- TW2 แทน การมีเป้าหมายเดียวกัน
- F82 แทน การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย
- F83 แทน การมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
- F84 แทน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
- F85 แทน การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน
- F86 แทน การดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน
- TW3 แทน การมีปฏิสัมพันธ์
- F87 แทน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน

F88 แทน การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

F89 แทน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

F90 แทน การสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

F91 แทน ความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน

TW4 แทน การมีส่วนร่วม

F92 แทน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ

F93 แทน การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ

F94 แทน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร

F95 แทน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ

ภายในองค์กร

F96 แทน การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงาน

COR แทน ความกล้า วัตจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ

CO1 แทน ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

F97 แทน ความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว

F98 แทน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

F99 แทน การแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่

ส่งผลกระทบต่อองค์กร

F100 แทน การใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนเองมีอยู่
ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด

CO2 แทน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

F101 แทน การร่วมมือต่อผู้ต้นรณในการปรับปรุงและ
เปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

F102 แทน การให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ใน
ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

F103 แทน การนำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาส
ในการพัฒนา

F104 แทน การมีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะ
เกิดขึ้นในอนาคต

F105 แทน ความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น

CO3 แทน ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม

F106 แทน การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน

F107 แทน การยึดมั่นในระบบคุณธรรม

F108 แทน การตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

F109 แทน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

CO4 แทน ความกล้าอาสาช่วยทำงาน

F110 แทน การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

F111 แทน การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

F112 แทน การแสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ

F113 แทน การตอบสนองความต้องการขององค์กร

F114 แทน การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น

F115 แทน การรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง

CO5 แทน ความกล้าที่จะทำทนาย





F116 แทน การคัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม

F117 แทน การยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกกล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

F118 แทน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่ และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
Skew	แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่ ว่าโค้งปกติหรือโค้งเบ้ซ้ายหรือโค้งเบ้ขวา
Kur	แทน ค่าที่ใช้วัดความสูงของโค้งปกติ

r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df	แทน องศาอิสระ (degree of freedom)
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p<0.01)
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) ของน้ำหนักองค์ประกอบ
e	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้
	แทน ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
	แทน องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
	แทน องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
	แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม

หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

(Expert Interview)

3. การศึกษากรณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.1.1 ความเพียรพยายาม
- 1.1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน
- 1.1.3 การยอมรับการกระทำของตน
- 1.1.4 ความละเอียดรอบคอบ
- 1.1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง
- 1.2.2 การจัดการตนเอง
- 1.2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

1.3. องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 1.3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล
- 1.3.2 ความกระตือรือร้น

1.3.3 ความคิดสร้างสรรค์

1.3.4 การเปิดใจกว้าง

1.4. องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.4.1 แรงจูงใจ

1.4.2 การยอมรับตนเอง

1.4.3 การจัดการความขัดแย้ง

1.4.4 การปรึกษาหารือ

1.5. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.5.1 การติดต่อสื่อสาร

1.5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

1.5.3 การมีปฏิสัมพันธ์

1.5.4 การมีส่วนร่วม

1.6. องค์ประกอบหลักความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

1.6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

1.6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม

1.6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน

1.6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ข้อสรุปซึ่งจะนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 30 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.1.1 ความเพียรพยายาม
- 2.1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน
- 2.1.3 การยอมรับการกระทำของตน
- 2.1.4 ความละเอียดรอบคอบ
- 2.1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2.1.6 การติดตามงานอยู่เสมอ

2.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง
- 2.2.2 การจัดการตนเอง
- 2.2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา
- 2.2.4 การวางแผนพัฒนาตนเอง

2.3. องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล
- 2.3.2 ความกระตือรือร้น
- 2.3.3 ความคิดสร้างสรรค์
- 2.3.4 การเปิดใจกว้าง
- 2.3.5 การสร้างนวัตกรรม

2.4. องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.4.1 แรงจูงใจ
- 2.4.2 การยอมรับตนเอง
- 2.4.3 การจัดการความขัดแย้ง
- 2.4.4 การปรึกษาหารือ
- 2.4.5 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.5. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.5.1 การติดต่อสื่อสาร

2.5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

2.5.3 การมีปฏิสัมพันธ์

2.5.4 การมีส่วนร่วม

2.5.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.6. องค์ประกอบหลักความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย

ได้แก่

2.6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

2.6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

2.6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม

2.6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน

2.6.5 ความกล้าที่จะท้าทาย

3. ผลการศึกษาระณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA

จากการศึกษาระณีศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 คน ได้ข้อสรุปซึ่งจะนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 28 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

3.1 องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 6

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1.1 ความเพียรพยายาม

3.1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน

3.1.3 การยอมรับการกระทำของตน

3.1.4 ความละเอียดรอบคอบ

3.1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

3.1.6 ความอดทน

3.2 องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4

องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 3.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง
- 3.2.2 การจัดการตนเอง
- 3.2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา
- 3.2.4 การสร้างเครือข่าย
- 3.3. องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 3.3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล
 - 3.3.2 ความกระตือรือร้น
 - 3.3.3 ความคิดสร้างสรรค์
 - 3.3.4 การเปิดใจกว้าง
 - 3.3.5 การมีทัศนคติที่ดี
- 3.4. องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 3.4.1 แรงจูงใจ
 - 3.4.2 การยอมรับตนเอง
 - 3.4.3 การจัดการความขัดแย้ง
 - 3.4.4 การปรึกษาหารือ
- 3.5. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 3.5.1 การติดต่อสื่อสาร
 - 3.5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน
 - 3.5.3 การมีปฏิสัมพันธ์
 - 3.5.4 การมีส่วนร่วม
- 3.6. องค์ประกอบหลักความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
 - 3.6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน
 - 3.6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
 - 3.6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม
 - 3.6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน
 - 3.6.5 ความกล้าที่จะท้าทาย

**4. สรุปผลการศึกษาเพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย พบเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 7 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สามารถสรุปได้ ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้จากการ สังเคราะห์งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA	สรุปผลการวิเคราะห์
1. ความรับผิดชอบ	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 1.6 การติดตามงานอยู่เสมอ	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 1.6 ความอดทน	1.1 ความเพียรพยายาม 1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน 1.3 การยอมรับการกระทำของตน 1.4 ความละเอียดรอบคอบ 1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาตนเอง	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 2.4 การวางแผนพัฒนาตนเอง	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา 2.4 การสร้างเครือข่าย	2.1 การวิเคราะห์ตนเอง 2.2 การจัดการตนเอง 2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA	สรุปผลการวิเคราะห์
3. การคิดอย่างมี วิจารณญาณ	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง 3.5 การสร้างนวัตกรรม	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง 3.5 การมีทัศนคติที่ดี	3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 3.2 ความกระตือรือร้น 3.3 ความคิดสร้างสรรค์ 3.4 การเปิดใจกว้าง
4. มนุษย์สัมพันธ์	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ 4.5 การยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ	4.1 แรงจูงใจ 4.2 การยอมรับตนเอง 4.3 การจัดการความขัดแย้ง 4.4 การปรึกษาหารือ

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA	สรุปผลการวิเคราะห์
5. การทำงานเป็นทีม	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม 5.5 การไว้ใจซึ่งกันและกัน	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม	5.1 การติดต่อสื่อสาร 5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน 5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ 5.4 การมีส่วนร่วม
6. ความกล้า	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย	6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง 6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 6.3 ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม 6.4 ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน 6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย

จากตาราง 19 พบว่า จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จึงนำเสนอรายด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบและการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA พบข้อที่แตกต่าง คือ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น การติดตามงานอยู่เสมอ และความอดทน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะความหมายที่คล้ายคลึงกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. ความเพียรพยายาม (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างความอดทนกับความเพียรพยายาม)
2. ความเอาใจใส่ในการทำงาน
3. การยอมรับการกระทำของตน
4. ความละเอียดรอบคอบ และ
5. การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการติดตามงานอยู่เสมอกับการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ และการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA พบข้อที่แตกต่าง คือ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา การวางแผนพัฒนาตนเอง และการสร้างเครือข่าย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะความหมายที่คล้ายคลึงกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการวางแผนพัฒนาตนเองกับการวิเคราะห์ตนเอง)
2. การจัดการตนเอง
3. การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการสร้างเครือข่ายกับการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

3. องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA พบข้อที่แตกต่าง คือ การพิจารณาอย่างมีเหตุผลความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้าง การสร้างนวัตกรรม และการมีทัศนคติที่ดี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะความหมายที่คล้ายคลึงกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้ 1. การพิจารณาอย่างมีเหตุผล 2. ความกระตือรือร้น 3. ความคิดสร้างสรรค์ (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการสร้างนวัตกรรมกับความคิดสร้างสรรค์) และ 4. การเปิดใจกว้าง (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการมีทัศนคติที่ดีกับการเปิดใจกว้าง)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง

4. องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ แรงจูงใจ การยอมรับตนเองการจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA พบข้อที่แตกต่าง คือ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้งการปรึกษาหารือ และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะความหมายที่คล้ายคลึงกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้ 1. แรงจูงใจ 2. การยอมรับตนเอง (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลกับการยอมรับตนเอง) 3. การจัดการความขัดแย้ง และ 4. การปรึกษาหารือ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ

5. องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA พบข้อที่แตกต่าง คือ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะความหมายที่คล้ายคลึงกันในบางองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมีเป้าหมายเดียวกัน
3. การมีปฏิสัมพันธ์ (ผลจากการสังเคราะห์และจัดกลุ่มระหว่างการไว้วางใจซึ่งกันและกันกับการมีปฏิสัมพันธ์) และ
4. การมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม

6. องค์ประกอบหลักความกล้า จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรมความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และความกล้าที่จะทำทนาย จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA ซึ่งไม่พบข้อแตกต่าง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าที่จะอาสาช่วยทำงาน และความกล้าที่จะทำทนาย

ระยะที่ 2 ผลการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 600 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 20

ตาราง 20 ความถี่และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	332	55.33
1.2 หญิง	268	44.67
รวม	600	100
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหาร	300	50.00
2.2 ครู	300	50.00
รวม	600	100
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
3.1 ปริญญาตรี	191	31.83
3.2 ปริญญาโท	378	63.00
3.3 ปริญญาเอก	31	5.17
รวม	600	100

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
4.1 ไม่เกิน 10 ปี	34	5.67
4.2 11-20 ปี	129	21.50
4.3 21-30 ปี	392	65.33
4.4 31 ปีขึ้นไป	45	7.50
รวม	600	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 55.33 และเป็นเพศหญิง 268 คน คิดเป็นร้อยละ 44.67 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหาร จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และ ครู จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมา คือ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83 และวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาเอก จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 5.17 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 ตามลำดับ

2) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 21 – 27

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

ลำดับ ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลัก ด้านความรับผิดชอบ						
1	ความเพียรพยายาม	4.45	0.49	-0.73	0.27	มาก
2	ความเอาใจใส่ในการทำงาน	4.51	0.46	-0.83	0.35	มากที่สุด
3	การยอมรับการกระทำของตน	4.50	0.41	-0.68	0.13	มากที่สุด
4	ความละเอียดรอบคอบ	4.45	0.51	-0.82	0.28	มาก
5	การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	4.51	0.53	-1.12	1.21	มากที่สุด
รวม		4.48	0.39	-0.82	0.59	มาก
องค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง						
1	การวิเคราะห์ตนเอง	4.56	0.45	-1.02	0.91	มากที่สุด
2	การจัดการตนเอง	4.58	0.46	-0.99	0.58	มากที่สุด
3	การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา	4.59	0.46	-1.09	0.74	มากที่สุด
รวม		4.57	0.43	-1.12	1.22	มากที่สุด
องค์ประกอบหลัก ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ						
1	การพิจารณาอย่างมีเหตุผล	4.59	0.44	-1.30	1.96	มากที่สุด
2	ความกระตือรือร้น	4.52	0.45	-1.16	2.18	มากที่สุด
3	ความคิดสร้างสรรค์	4.65	0.39	-1.34	2.11	มากที่สุด
4	การเปิดใจกว้าง	4.68	0.34	-1.09	0.89	มากที่สุด
รวม		4.61	0.36	-1.44	2.57	มากที่สุด
องค์ประกอบหลัก ด้านมนุษยสัมพันธ์						
1	การพิจารณาอย่างมีเหตุผล	4.59	0.44	-1.30	1.96	มากที่สุด
2	การยอมรับตนเอง	4.68	0.39	-1.35	1.55	มากที่สุด
3	การจัดการความขัดแย้ง	4.69	0.40	-1.41	1.62	มากที่สุด
4	การปรึกษาหารือ	4.50	0.46	-0.71	0.10	มากที่สุด
รวม		4.64	0.34	-1.46	2.35	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	การติดต่อสื่อสาร	4.54	0.36	-0.62	0.22	มากที่สุด
2	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.45	0.50	-0.77	0.16	มาก
3	การมีปฏิสัมพันธ์	4.56	0.47	-0.97	0.33	มากที่สุด
4	การมีส่วนร่วม	4.57	0.40	-0.84	0.80	มากที่สุด
รวม		4.53	0.36	-0.81	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบหลัก ด้านความกล้า						
1	ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำ ของตน	4.61	0.46	-1.30	1.68	มากที่สุด
2	ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง	4.68	0.34	-1.08	0.86	มากที่สุด
3	ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม	4.71	0.39	-1.42	2.07	มากที่สุด
4	ความกล้าอาสาช่วยทำงาน	4.64	0.37	-1.32	1.63	มากที่สุด
5	ความกล้าที่จะท้าทาย	4.48	0.51	-0.73	0.03	มากที่สุด
รวม		4.64	0.34	-1.48	2.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	0.34	-1.25	2.06	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D = 0.34) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบหลัก พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 องค์ประกอบหลัก และอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบหลัก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.64$, S.D = 0.34) ด้านความกล้า ($\bar{X} = 4.64$, S.D = 0.34) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.61$, S.D = 0.36) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.43) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.53$, S.D = 0.36) และ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.39) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว

มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์
โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย
(ค่า Skewness $> +1$ แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0
แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่า
ปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่า
ปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะ
เข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และ
ระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ความเพียรพยายาม						
1	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ ประสบความสำเร็จ	4.39	0.59	-0.36	-0.70	มาก
2	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.46	0.58	-0.52	-0.68	มาก
3	ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและ ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.49	0.59	-0.68	-0.50	มาก
4	พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วย ตนเองอย่างสุดความสามารถ	4.47	0.60	-0.67	-0.51	มาก
รวม		4.45	0.49	-0.73	0.27	มาก
องค์ประกอบย่อย ความเอาใจใส่ในการทำงาน						
5	มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ ประสบผลสำเร็จ	4.50	0.57	-0.63	-0.58	มาก
6	ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ เรียบร้อยตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	4.49	0.57	-0.61	-0.61	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
7	ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	4.49	0.60	-0.72	-0.45	มาก
8	หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องหรือเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.57	0.59	-1.08	0.41	มากที่สุด
รวม		4.51	0.46	-0.83	0.35	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การยอมรับการกระทำของตน						
9	ยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด	4.51	0.59	-0.88	0.29	มากที่สุด
10	ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง	4.51	0.59	-0.86	0.27	มากที่สุด
11	มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย	4.55	0.59	-1.01	0.54	มากที่สุด
12	กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบเมื่อรู้ว่าความผิดพลาดของงานเกิดจากการกระทำของตน	4.43	0.61	-0.60	-0.32	มาก
รวม		4.50	0.41	-0.68	0.13	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความละเอียดรอบคอบ						
13	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.43	0.60	-0.58	-0.34	มาก
14	มีการไต่ตรวนดู ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ	4.42	0.60	-0.57	-0.34	มาก
15	มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.46	0.61	-0.72	-0.23	มาก
16	ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ	4.45	0.63	-0.87	0.78	มาก
17	มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	4.47	0.58	-0.55	-0.64	มาก
รวม		4.45	0.51	-0.82	0.28	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
	องค์ประกอบย่อย การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น					
18	มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง	4.51	0.58	-0.75	-0.13	มากที่สุด
19	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน	4.60	0.58	-1.15	0.61	มากที่สุด
20	มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ	4.52	0.59	-0.87	0.02	มากที่สุด
21	มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.54	0.61	-1.18	1.73	มากที่สุด
22	มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	4.40	0.62	-0.62	-0.15	มาก
	รวม	4.51	0.53	-1.12	1.21	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.48	0.39	-0.82	0.59	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.39) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบย่อย และอยู่ในระดับมาก 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเอาใจใส่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.46) การปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.51$, S.D = 0.53) การยอมรับการกระทำของตน ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.41) ความเพียรพยายาม ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.49) และความละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่า Skewness $> +1$ แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้ และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาตนเอง

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ตนเอง						
23	วิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.59	-0.60	-0.30	มาก
24	วิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.45	0.60	-0.59	-0.58	มาก
25	วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	4.64	0.54	-1.13	0.25	มากที่สุด
26	วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	4.68	0.52	-1.37	0.93	มากที่สุด
รวม		4.56	0.45	-1.02	0.91	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การจัดการตนเอง						
27	เห็นคุณค่าในตนเอง	4.68	0.52	4.68	0.59	มากที่สุด
28	มีการวางเป้าหมายในชีวิต	4.67	0.53	4.67	0.61	มากที่สุด
29	มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.51	0.59	4.51	-0.39	มากที่สุด
30	มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.58	4.52	-0.44	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
31	มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะ วิกฤตได้อย่างเหมาะสม	4.52	0.58	4.52	-0.45	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.46	-0.99	0.58	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา						
32	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.58	0.57	-0.96	-0.08	มากที่สุด
33	มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.57	0.56	-0.88	-0.25	มากที่สุด
34	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อ พัฒนางาน	4.64	0.53	-1.12	0.23	มากที่สุด
35	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น	4.55	0.57	-0.80	-0.38	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.46	-1.09	0.74	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.57	0.43	-1.12	1.22	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนา
ตนเอง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.43) เมื่อ
พิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความ
รับผิดชอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.59$,
S.D = 0.53) การจัดการตนเอง ($\bar{X} = 4.58$, S.D = 0.46) และการวิเคราะห์ตนเอง
($\bar{X} = 4.56$, S.D = 0.45) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์
คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย
(ค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ Skewness = 0
แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อย

กว่าปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล						
36	ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ	4.66	0.53	-1.26	0.60	มากที่สุด
37	มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ	4.65	0.54	-1.23	0.52	มากที่สุด
38	พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ	4.55	0.56	-0.83	-0.01	มากที่สุด
39	ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.50	0.57	-0.68	-0.22	มากที่สุด
40	มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	4.60	0.54	-1.00	0.33	มากที่สุด
รวม		4.59	0.44	-1.30	1.96	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความกระตือรือร้น						
41	ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้	4.60	0.54	-0.93	0.16	มากที่สุด
42	ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจอย่างขะมักเขม้น	4.50	0.57	-0.66	-0.25	มากที่สุด
43	มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ	4.48	0.56	-0.52	-0.42	มาก
44	ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	4.47	0.56	-0.51	-0.41	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
45	ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา	4.57	0.57	-0.94	0.19	มาก
	รวม	4.52	0.45	-1.16	2.18	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์						
46	มีการคิดอย่างหลากหลาย	4.79	0.43	-1.83	2.31	มากที่สุด
47	มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ ความคิดใหม่	4.56	0.55	-0.81	-0.05	มากที่สุด
48	แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางาน ให้สำเร็จ	4.65	0.54	-1.29	1.06	มากที่สุด
49	มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิด ริเริ่มหรือจินตนาการ	4.64	0.54	-1.27	1.00	มากที่สุด
50	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่	4.59	0.55	-0.90	-0.26	มากที่สุด
	รวม	4.65	0.39	-1.34	2.11	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การเปิดใจกว้าง						
51	ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือ ความคิดเห็นใหม่ ๆ	4.60	0.55	-0.91	-0.22	มากที่สุด
52	เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มี อคติ	4.63	0.52	-1.04	0.41	มากที่สุด
53	เป็นผู้มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น	4.76	0.45	-1.50	0.98	มากที่สุด
54	รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงจัง	4.69	0.48	-1.11	-0.13	มากที่สุด
55	มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ	4.74	0.46	-1.32	0.41	มากที่สุด
	รวม	4.68	0.34	-1.09	0.89	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.61	0.36	-1.44	2.57	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคิดอย่าง
มีวิจารณญาณ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D = 0.36)
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก
ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้ง

4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเปิดใจกว้าง ($\bar{X} = 4.68$, S.D = 0.34) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.65$, S.D = 0.39) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.59$, S.D = 0.44) และ ความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.52$, S.D = 0.45) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธฺ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่าเบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย แรงจูงใจ						
56	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง	4.72	0.47	-1.36	1.31	มากที่สุด
57	มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน	4.73	0.47	-1.40	1.43	มากที่สุด
58	มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น	4.73	0.46	-1.31	0.36	มากที่สุด
59	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.69	0.48	-1.08	-0.20	มากที่สุด
60	มีระบบการทำงานที่ดี	4.67	0.50	-1.03	-0.22	มากที่สุด
61	มีความผูกพันต่อองค์กร	4.70	0.50	-1.32	0.67	มากที่สุด
รวม		4.71	0.37	-1.49	2.48	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อย การยอมรับตนเอง						
62	แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และ ความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีทิวของตน	4.70	0.50	-1.32	0.67	มากที่สุด
63	นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อน ของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ	4.74	0.47	-1.42	0.84	มากที่สุด
64	สามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคน อื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา	4.67	0.51	-1.19	0.32	มากที่สุด
65	กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.61	0.53	-0.90	-0.33	มากที่สุด
66	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น	4.68	0.50	-1.16	0.18	มากที่สุด
รวม		4.68	0.39	-1.35	1.55	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การจัดการความขัดแย้ง						
67	เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึง สถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการ ด้วยเหตุและผล	4.72	0.49	-1.53	1.40	มากที่สุด
68	การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับ ร่วมกัน	4.67	0.52	-1.20	0.40	มากที่สุด
69	มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่ง กันและกัน	4.56	0.54	-0.64	-0.80	มากที่สุด
70	ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกัน และกัน	4.73	0.48	-1.44	0.98	มากที่สุด
71	ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.75	0.46	-1.48	1.03	มากที่สุด
รวม		4.69	0.40	-1.41	1.62	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การปรึกษาหารือ						
72	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.51	0.58	-0.70	-0.48	มากที่สุด
73	มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	4.48	0.59	-0.64	-0.54	มาก
74	หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	4.50	0.57	-0.63	-0.60	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
75	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.50	0.57	-0.59	-0.66	มากที่สุด
76	มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน	4.50	0.59	-0.69	-0.49	มากที่สุด
	รวม	4.50	0.46	-0.71	0.10	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.64	0.34	-1.46	2.35	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D = 0.34)
เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านการมี
มนุษยสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และ
อยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจ
($\bar{X} = 4.71$, S.D = 0.37) การจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.69$, S.D = 0.46) การยอมรับ
ตนเอง ($\bar{X} = 4.68$, S.D = 0.39) และ การปรึกษาหารือ ($\bar{X} = 4.50$, S.D = 0.46)
ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00
ดังนั้น จึงตัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย
(ค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ Skewness = 0
แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่า
ปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่า
ปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะ
เข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสาร						
77	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.66	0.54	-1.36	1.26	มากที่สุด
78	มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.52	0.58	-0.78	-0.09	มากที่สุด
79	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร	4.52	0.58	-0.77	-0.11	มากที่สุด
80	มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง	4.56	0.58	-1.00	0.57	มากที่สุด
81	มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล	4.44	0.59	-0.52	-0.64	มากที่สุด
รวม		4.54	0.36	-0.62	0.22	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การมีเป้าหมายเดียวกัน						
82	มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	4.44	0.59	-0.49	-0.67	มาก
83	มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	4.43	0.59	-0.47	-0.68	มาก
84	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.47	0.61	-0.72	-0.22	มาก
85	มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน	4.46	0.61	-0.66	-0.52	มาก
86	มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน	4.47	0.58	-0.55	-0.66	มาก
รวม		4.45	0.50	-0.77	0.16	มาก
องค์ประกอบย่อย การมีปฏิสัมพันธ์						
87	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน	4.51	0.57	-0.66	-0.57	มากที่สุด
88	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.60	0.56	-1.05	0.11	มากที่สุด
89	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.53	0.58	-0.78	-0.39	มากที่สุด
90	มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.56	0.57	-0.84	-0.30	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
91	มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน	4.61	0.53	-0.81	-0.56	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.47	-0.97	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม						
92	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ	4.51	0.57	-0.67	-0.24	มากที่สุด
93	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ	4.48	0.55	-0.37	-0.98	มาก
94	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน องค์กร	4.47	0.56	-0.51	-0.41	มาก
95	มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในองค์กร	4.57	0.56	-0.93	0.18	มากที่สุด
96	มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	4.84	0.37	-1.99	2.33	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.40	-0.84	0.80	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.36	-0.81	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงาน เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D = 0.36) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านการทำงาน เป็นทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และอยู่ในระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.57$, S.D = 0.40) การมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D = 0.47) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.54$, S.D = 0.36) และ การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D = 0.50) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธฺ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อย

กว่าปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรสังเกตได้และระดับความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้า

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน						
97	มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว	4.56	0.55	-0.80	-0.06	มากที่สุด
98	เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.65	0.54	-1.28	1.04	มากที่สุด
99	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	4.65	0.54	-1.28	1.03	มากที่สุด
100	ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนเองมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด	4.60	0.54	-0.90	-0.27	มากที่สุด
รวม		4.61	0.46	-1.30	1.68	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง						
101	ร่วมมือต่อผู้ต้นรินในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.60	0.55	-0.91	-0.22	มากที่สุด
102	ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	4.64	0.52	-1.03	0.36	มากที่สุด
103	นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา	4.76	0.45	-1.47	0.90	มากที่สุด
104	มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.69	0.48	-1.09	-0.18	มากที่สุด
105	พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น	4.73	0.46	-1.31	0.37	มากที่สุด
รวม		4.68	0.34	-1.08	0.86	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อย ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม						
106	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วย ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ดำเนินงาน	4.72	0.47	-1.35	1.27	มากที่สุด
107	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม	4.72	0.47	-1.37	1.35	มากที่สุด
108	ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	4.73	0.46	-1.29	0.31	มากที่สุด
109	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.69	0.49	-1.07	-0.23	มากที่สุด
รวม		4.71	0.39	-1.42	2.07	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความกล้าอาสาช่วยทำงาน						
110	ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	4.67	0.50	-1.03	-0.22	มากที่สุด
111	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	4.70	0.50	-1.31	0.64	มากที่สุด
112	แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ ความช่วยเหลือ	4.70	0.50	-1.31	0.64	มากที่สุด
113	ตอบสนองความต้องการขององค์กร	4.74	0.47	-1.42	0.84	มากที่สุด
114	เคารพสิทธิของบุคคลอื่น	4.67	0.51	-1.18	0.30	มากที่สุด
115	รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง	4.40	0.59	-0.37	-0.71	มาก
รวม		4.64	0.37	-1.32	1.63	มากที่สุด
องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะท้าทาย						
116	คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของ ผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อ ผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม	4.46	0.57	-0.49	-0.72	มาก
117	ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูก กล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	4.50	0.59	-0.68	-0.51	มากที่สุด
118	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่ และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จของ องค์กร	4.48	0.59	-0.65	-0.53	มาก
รวม		4.48	0.51	-0.73	0.03	มาก
รวมเฉลี่ย		4.64	0.34	-1.48	2.46	มากที่สุด

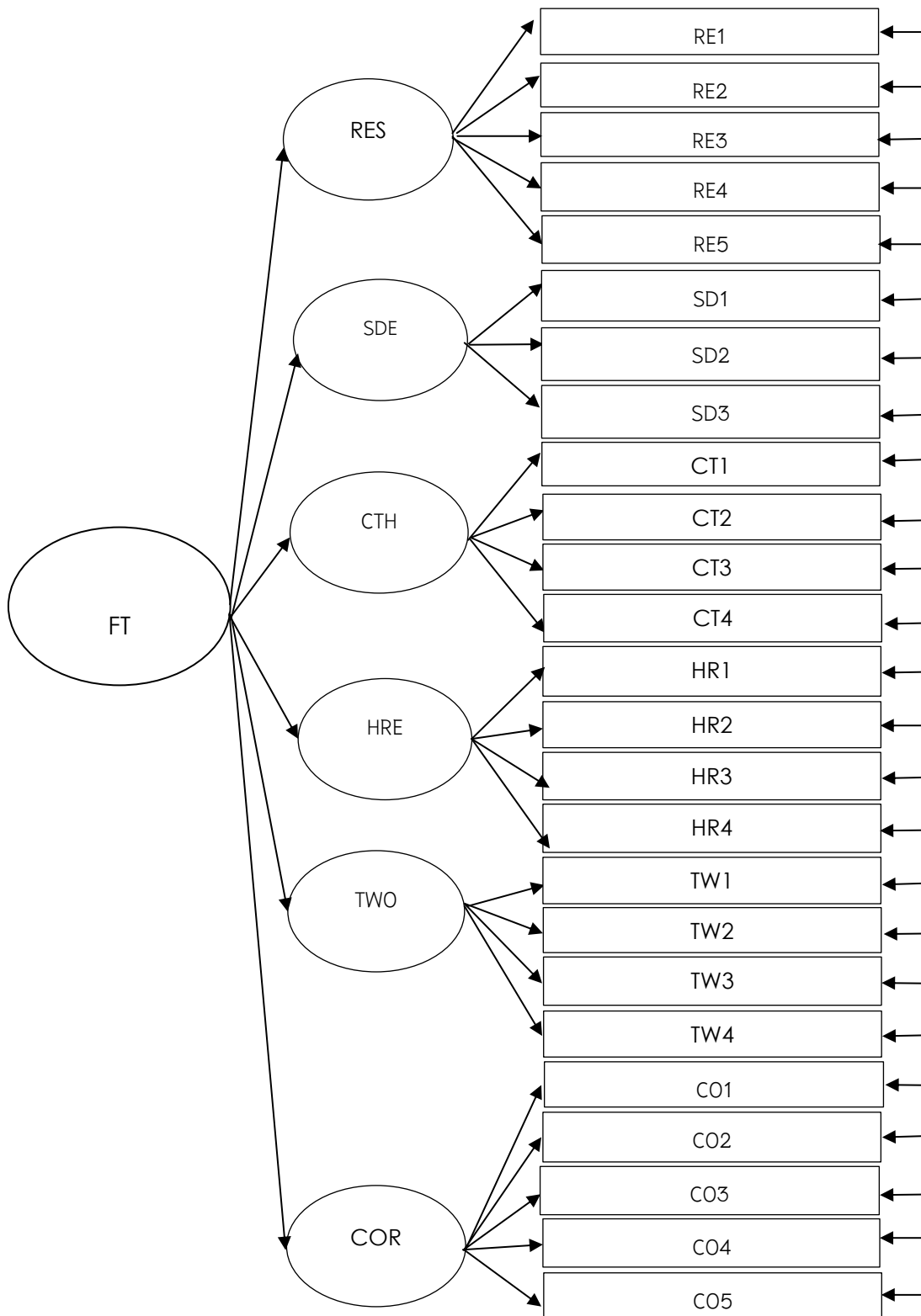
จากตาราง 27 พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความกล้า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D = 0.36) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักด้านความกล้า พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบย่อย และอยู่ในระดับมากที่สุด 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม ($\bar{X} = 4.71$, S.D = 0.39) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.68$, S.D = 0.34) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D = 0.37) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ($\bar{X} = 4.61$, S.D = 0.46) และ ความกล้าที่จะท้าทาย ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.51) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังนั้น จึงคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย (ค่า Skewness > +1 แสดงว่า เบ้ขวา, Skewness < -1 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ Skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ (ค่า kurtosis > 3 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 3 แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 3 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่า การแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงแบบปกติ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้

ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยผู้วิจัยขอนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 118 ตัวบ่งชี้ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพประกอบ 11 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้
 ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

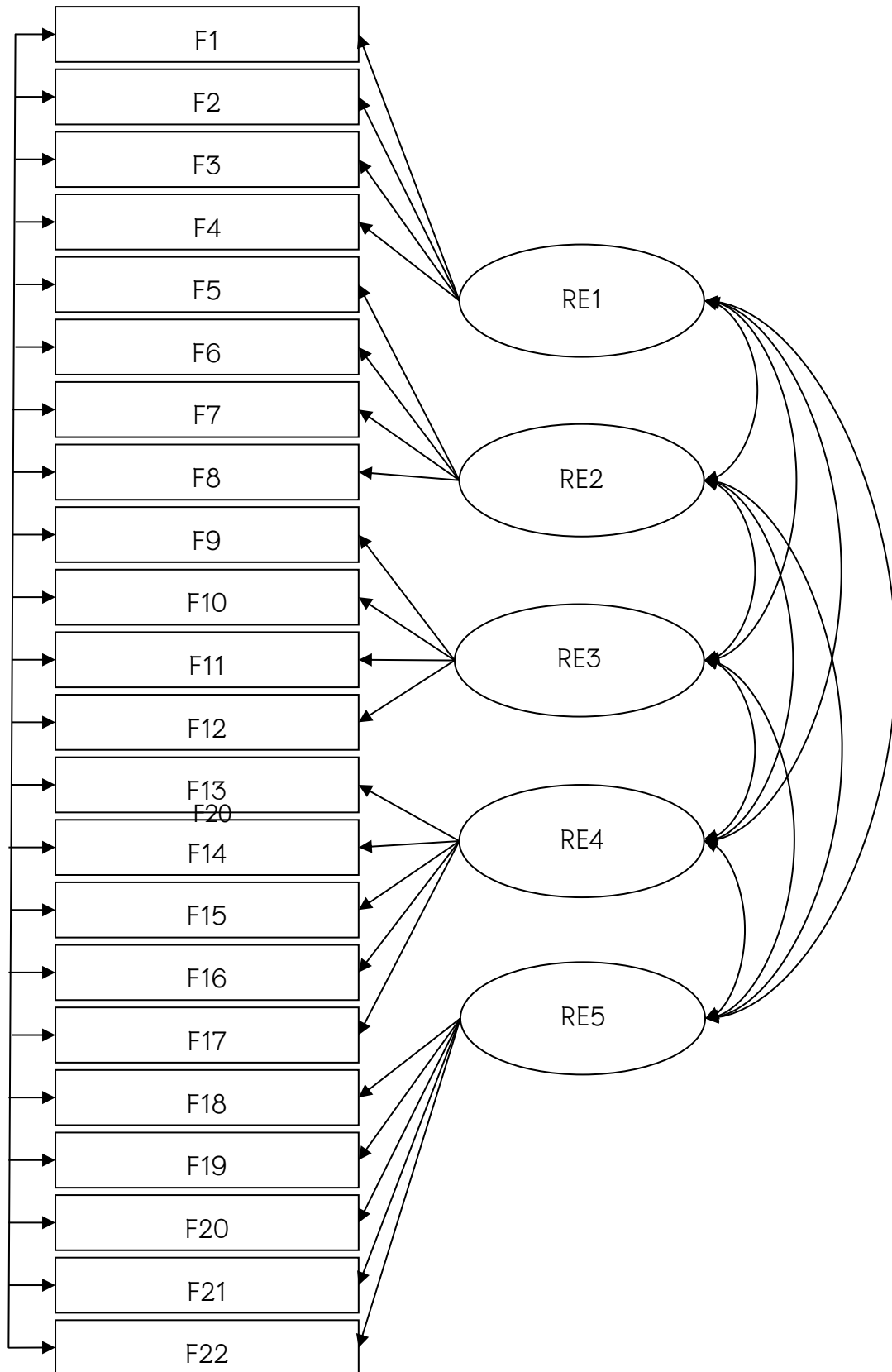
การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ซึ่งไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549, หน้า 228–229)

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

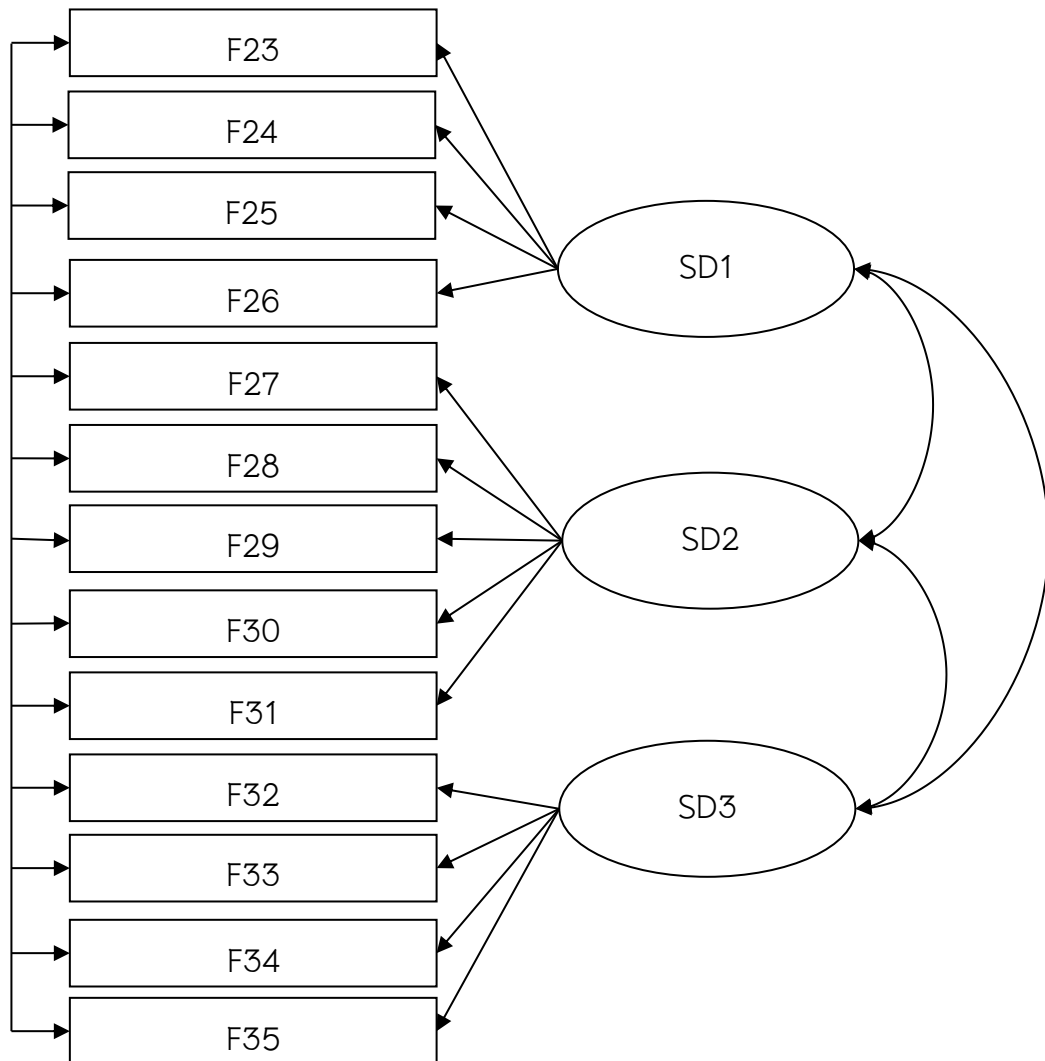
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 25 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 118 ตัวบ่งชี้ ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 6 โมเดล ดังนี้

- 1.1 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้
- 1.2 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้
- 1.3 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้
- 1.4 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้
- 1.5 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้
- 1.6 โมเดลองค์ประกอบหลัก ด้านความกล้า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้

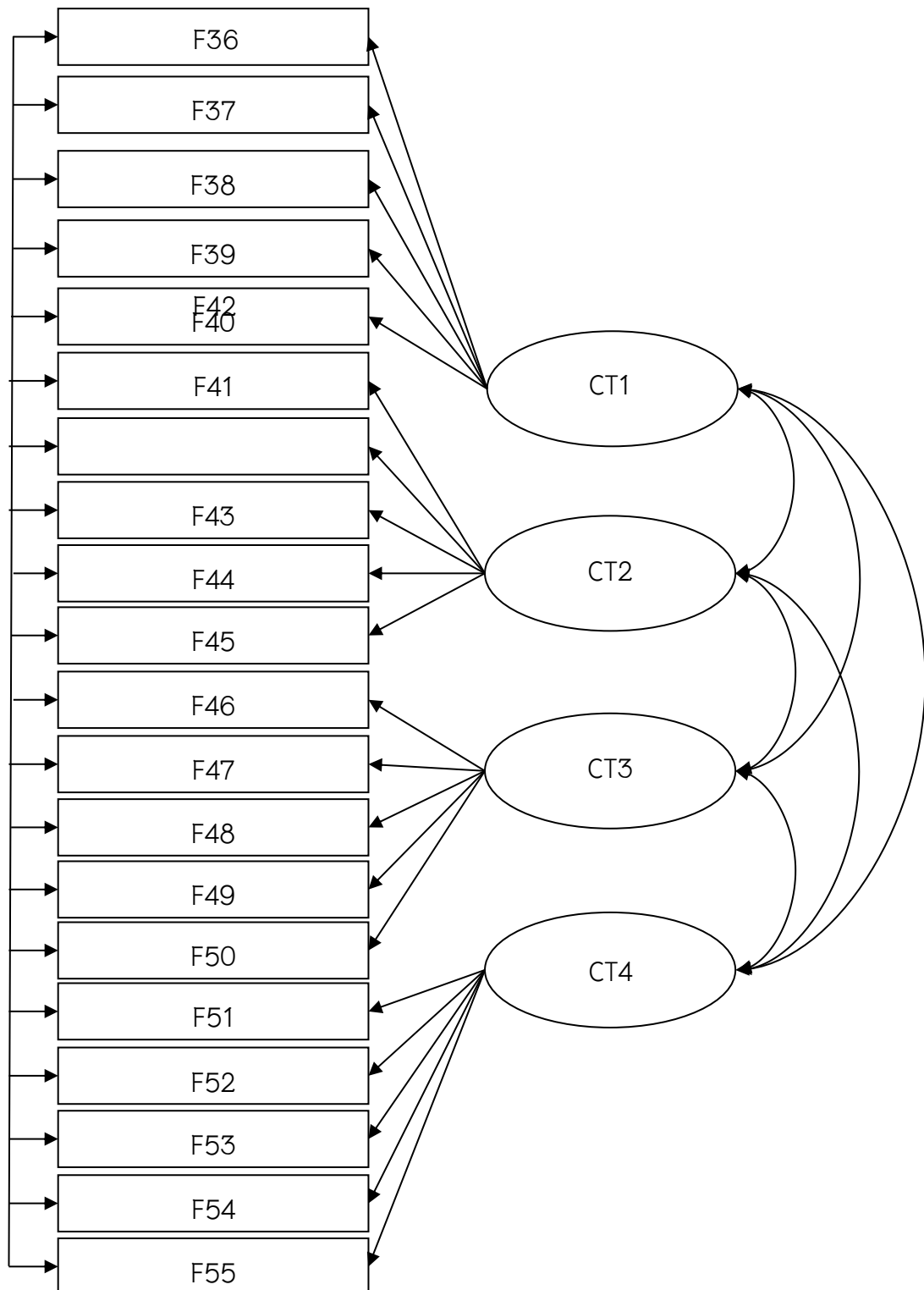
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพประกอบ 12 – 17 ดังต่อไปนี้



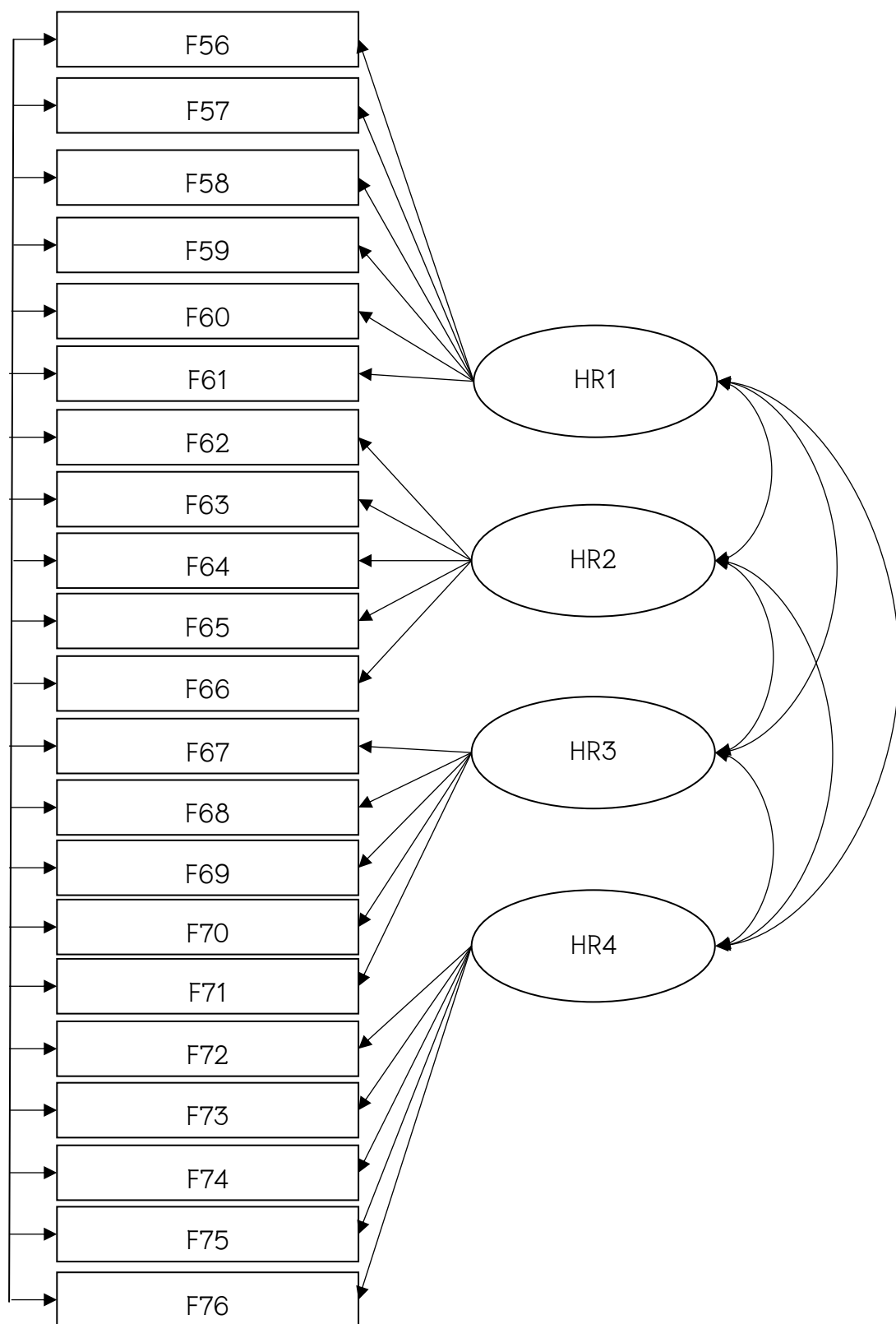
ภาพประกอบ 12 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความรับผิดชอบ



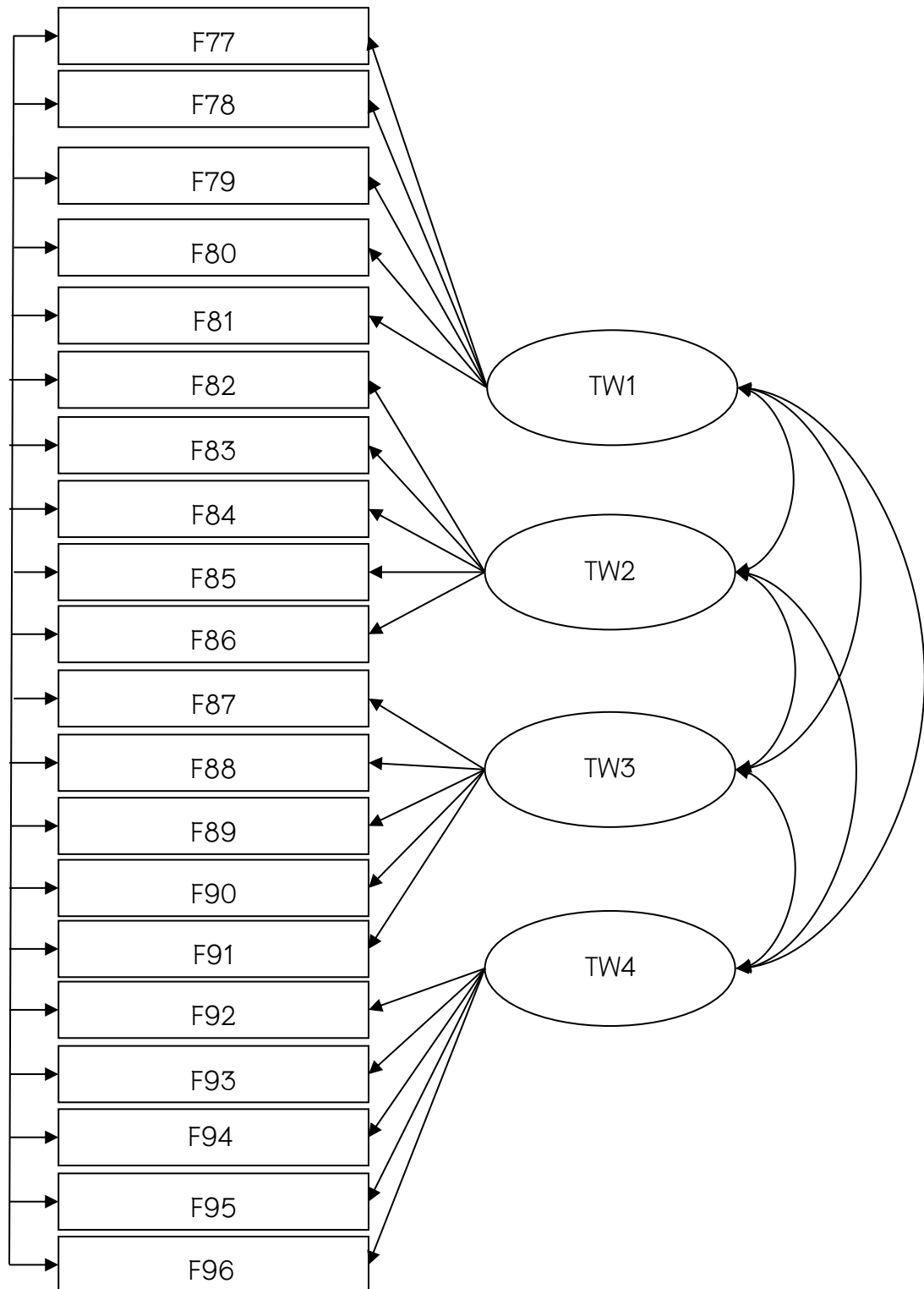
ภาพประกอบ 13 โมเดลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเอง



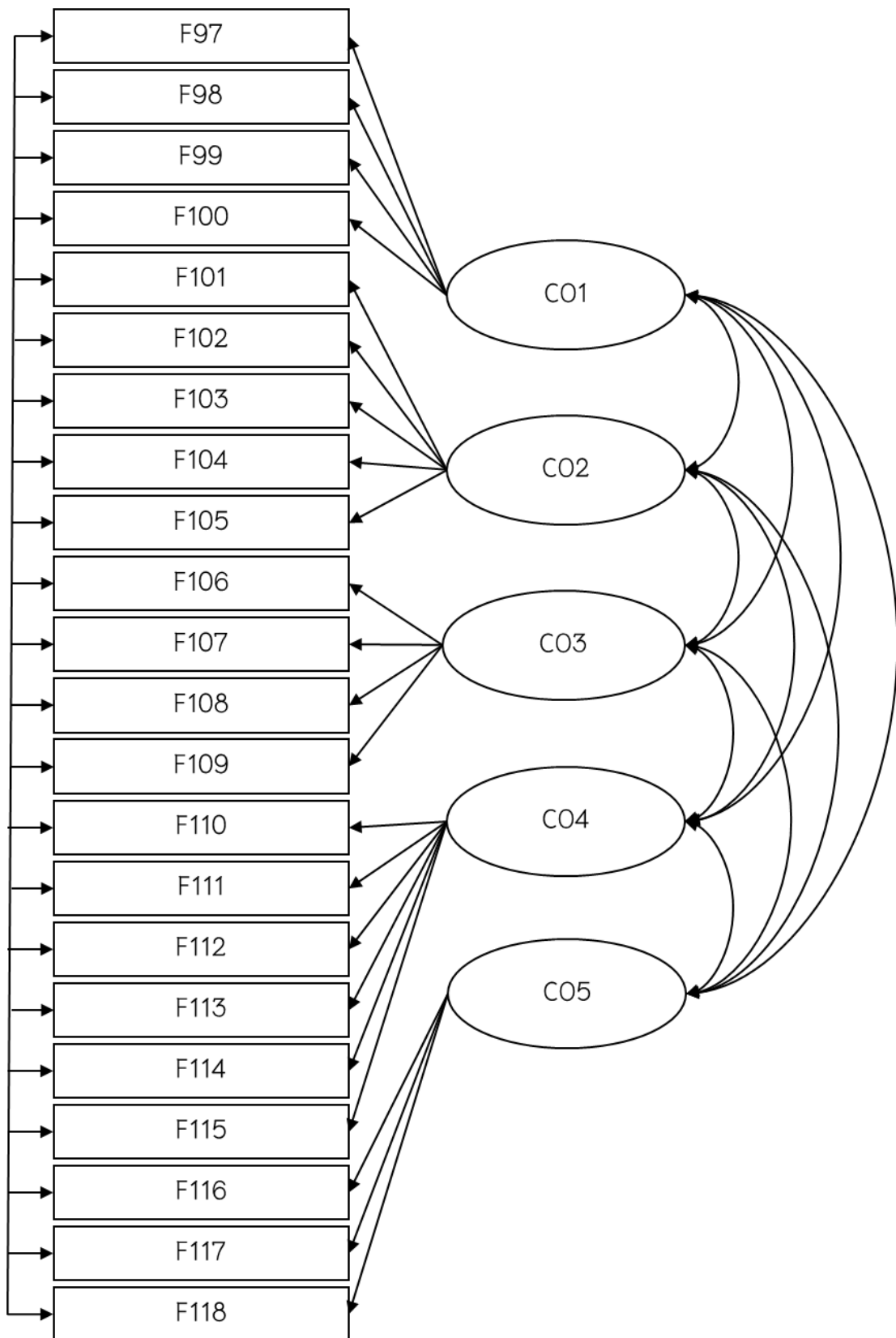
ภาพประกอบ 14 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ



ภาพประกอบ 15 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของมนุษย์สัมพันธ์



ภาพประกอบ 16 โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของการทำงานเป็นทีม



ภาพประกอบ 17 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้า

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตาราง 28 - 33 ต่อไปนี้

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	
F1	1																						
F2	.78**	1																					
F3	.41**	.56**	1																				
F4	.40**	.47**	.90**	1																			
F5	.48**	.53**	.43**	.54**	1																		
F6	.52**	.54**	.52**	.48**	.54**	1																	
F7	.34**	.41**	.47**	.45**	.53**	.45**	1																
F8	.38**	.46**	.42**	.43**	.46**	.53**	.34**	1															
F9	.09	.13	.25**	.24**	.16	.13	.39**	.10	1														
F10	.06	.09	.14	.11	.07	.05	.26**	.04	.73**	1													
F11	.37**	.43**	.37**	.34**	.38**	.44**	.34**	.43**	.12	.14	1												
F12	.40**	.40**	.36**	.34**	.39**	.41**	.31**	.38**	.11	.16	.56**	1											
F13	.37**	.36**	.38**	.36**	.38**	.39**	.34**	.34**	.14	.19	.57**	.85**	1										
F14	.35**	.34**	.35**	.34**	.35**	.35**	.29**	.33**	.09	.14	.53**	.85**	.81**	1									
F15	.37**	.36**	.33**	.32**	.40**	.39**	.35**	.29**	.15	.17	.55**	.73**	.71**	.70**	1								
F16	.41**	.40**	.29**	.28**	.38**	.38**	.31**	.34**	.12	.13	.60**	.69**	.67**	.69**	.73**	1							
F17	.33**	.33**	.25**	.25**	.34**	.29**	.23**	.33**	.02	.03	.52**	.55**	.54**	.55**	.52**	.50**	1						
F18	.31**	.29**	.27**	.27**	.31**	.27**	.31**	.30**	.07	.08	.50**	.54**	.54**	.57**	.54**	.53**	.62**	1					
F19	.40**	.36**	.26**	.26**	.35**	.32**	.30**	.35**	.05	.06	.57**	.57**	.57**	.56**	.60**	.59**	.66**	.87**	1				
F20	.34**	.32**	.25**	.25**	.33**	.28**	.29**	.30**	.06	.07	.52**	.52**	.55**	.53**	.53**	.51**	.67**	.81**	.88**	1			
F21	.44**	.40**	.28**	.28**	.39**	.40**	.29**	.36**	.04	.03	.59**	.62**	.62**	.62**	.63**	.67**	.59**	.67**	.80**	.69**	1		
F22	.41**	.37**	.27**	.28**	.36**	.41**	.24**	.32**	.06	.05	.51**	.62**	.58**	.58**	.60**	.57**	.53**	.57**	.64**	.58**	.67**	1	

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.02 ถึง 0.90 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน (F17) และ การยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด (F9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.02 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ (F4) และการฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานได้รับมอบหมาย (F3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.90

ตาราง 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้	F23	F24	F25	F26	F27	F28	F29	F30	F31	F32	F33	F34	F35
F23	1												
F24	.70**	1											
F25	.50**	.46**	1										
F26	.42**	.44**	.57**	1									
F27	.50**	.52**	.64**	.64**	1								
F28	.49**	.46**	.60**	.63**	.67**	1							
F29	.54**	.61**	.51**	.46**	.51**	.48**	1						
F30	.55**	.47**	.48**	.45**	.50**	.51**	.61**	1					
F31	.55**	.47**	.48**	.45**	.51**	.52**	.61**	.99**	1				
F32	.48**	.52**	.45**	.48**	.55**	.52**	.62**	.73**	.74**	1			
F33	.49**	.55**	.46**	.50**	.53**	.55**	.62**	.61**	.62**	.87**	1		
F34	.52**	.55**	.55**	.53**	.53**	.53**	.59**	.59**	.59**	.55**	.54**	1	
F35	.50**	.54**	.55**	.44**	.49**	.54**	.55**	.54**	.54**	.50**	.48**	.60**	1

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้การพัฒนาตนเอง พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.87 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์อุปสรรคในการ พัฒนาตนเอง (F26) และ การวิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (F23) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.42 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ (F33) และ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ (IF32) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87

ตาราง 30 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ตัวบ่งชี้	F36	F37	F38	F39	F40	F41	F42	F43	F44	F45	F46	F47	F48	F49	F50	F51	F52	F53	F54	F55	
F36	1																				
F37	.71**	1																			
F38	.53**	.51**	1																		
F39	.43**	.53**	.47**	1																	
F40	.61**	.54**	.61**	.53**	1																
F41	.60**	.53**	.49**	.43**	.57**	1															
F42	.43**	.46**	.46**	.34**	.51**	.45**	1														
F43	.43**	.46**	.46**	.55**	.52**	.45**	.50**	1													
F44	.44**	.46**	.45**	.53**	.52**	.44**	.51**	.98**	1												
F45	.57**	.52**	.50**	.43**	.60**	.61**	.56**	.50**	.51**	1											
F46	.20**	.15**	.10	.11	.16**	.13**	.13**	.16**	.16**	.48**	1										
F47	.46**	.48**	.49**	.49**	.51**	.52**	.56**	.55**	.54**	.58**	.17**	1									
F48	.51**	.54**	.48**	.45**	.57**	.50**	.47**	.44**	.45**	.57**	.11**	.49**	1								
F49	.50**	.53**	.47**	.45**	.56**	.49**	.47**	.43**	.44**	.56**	.11**	.49**	.99**	1							
F50	.48**	.48**	.47**	.47**	.52**	.50**	.49**	.47**	.48**	.52**	.06	.49**	.62**	.63**	1						
F51	.48**	.48**	.47**	.47**	.53**	.50**	.48**	.48**	.49**	.53**	.07	.50**	.63**	.62**	.99**	1					
F52	.45**	.53**	.45**	.40**	.50**	.47**	.36**	.38**	.38**	.47**	.10	.45**	.66**	.66**	.50**	.51**	1				
F53	.35**	.34**	.37**	.30**	.42**	.40**	.34**	.34**	.32**	.39**	.07	.34**	.43**	.43**	.37**	.38**	.45**	1			
F54	.10	.06	.10	.08	.13**	.08	.06	.03	.04	.12**	-.05	.05	.17**	.16**	.14**	.15**	.15**	.15**	1		
F55	.40**	.44**	.39**	.33**	.44**	.40**	.37**	.38**	.37**	.41**	.06	.43**	.46**	.46**	.48**	.49**	.50**	.50**	.09	1	

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.03 ถึง 0.99 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา (F44) และ การมีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ (F43) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.03 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 2 คู่ คือ การมีรูปแบบของวิธีการการตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ (F49) และการแสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ (IF48) , การยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ (F51) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ (IF50) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.99

ตาราง 31 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวบ่งชี้	F56	F57	F58	F59	F60	F61	F62	F63	F64	F65	F66	F67	F68	F69	F70	F71	F72	F73	F74	F75	F76	
F56	1																					
F57	.75**	1																				
F58	.85**	.60**	1																			
F59	.44**	.50**	.43**	1																		
F60	.41**	.42**	.44**	.45**	1																	
F61	.48**	.51**	.48**	.42**	.55**	1																
F62	.53**	.53**	.53**	.43**	.57**	.68**	1															
F63	.53**	.53**	.50**	.44**	.46**	.68**	.53**	1														
F64	.46**	.47**	.50**	.46**	.44**	.47**	.52**	.55**	1													
F65	.38**	.36**	.41**	.40**	.47**	.42**	.42**	.47**	.43**	1												
F66	.45**	.43**	.48**	.43**	.47**	.42**	.44**	.49**	.59**	.62**	1											
F67	.44**	.47**	.48**	.42**	.41**	.47**	.43**	.49**	.49**	.50**	.55**	1										
F68	.44**	.45**	.42**	.42**	.42**	.45**	.41**	.47**	.50**	.41**	.51**	.54**	1									
F49	.40**	.41**	.43**	.45**	.47**	.43**	.42**	.43**	.42**	.49**	.47**	.39**	.51**	1								
F69	.45**	.47**	.48**	.41**	.43**	.47**	.46**	.48**	.51**	.44**	.51**	.60**	.62**	.48**	1							
F70	.49**	.47**	.51**	.45**	.42**	.50**	.44**	.51**	.51**	.48**	.54**	.65**	.56**	.49**	.67**	1						
F72	.32**	.31**	.30**	.33**	.30**	.25**	.28**	.33**	.34**	.32**	.34**	.34**	.30**	.34**	.30**	.29**	1					
F73	.30**	.31**	.26**	.31**	.29**	.23**	.27**	.28**	.30**	.29**	.31**	.31**	.30**	.32**	.29**	.25**	.86**	1				
F74	.34**	.33**	.29**	.26**	.26**	.26**	.32**	.27**	.20**	.20**	.25**	.31**	.31**	.25**	.32**	.30**	.40**	.55**	1			
F75	.37**	.32**	.35**	.29**	.31**	.32**	.39**	.35**	.30**	.27**	.29**	.33**	.30**	.28**	.30**	.28**	.49**	.48**	.53**	1		
F76	.30**	.31**	.27**	.20**	.29**	.27**	.28**	.26**	.27**	.19**	.26**	.25**	.30**	.33**	.28**	.25**	.46**	.43**	.51**	.44**	1	

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.19 ถึง 0.85 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน (F76) และ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน (F75) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.19 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น (F58) และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง (F56) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.85

ตาราง 32 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้	F77	F78	F79	F80	F81	F82	F83	F84	F85	F86	F87	F88	F89	F90	F91	F92	F93	F94	F95	F96
F77	1																			
F78	.08	1																		
F79	.03	.73**	1																	
F80	.27**	.11**	.13**	1																
F81	.22**	.12**	.16**	.54**	1															
F82	.18**	.15**	.19**	.55**	.84**	1														
F83	.17**	.09**	.14**	.52**	.83**	.80**	1													
F84	.15**	.15**	.16**	.53**	.73**	.71**	.70**	1												
F85	.16**	.12**	.12**	.58**	.67**	.64**	.67**	.74**	1											
F86	.17**	.02	.03	.51**	.55**	.54**	.55**	.51**	.51**	1										
F87	.18**	.08	.09	.47**	.52**	.53**	.50**	.53**	.54**	.61**	1									
F88	.22**	.06	.06	.54**	.56**	.56**	.56**	.59**	.60**	.65**	.87**	1								
F89	.18**	.07	.07	.50**	.51**	.53**	.52**	.51**	.51**	.66**	.79**	.87**	1							
F90	.21**	.06	.05	.55**	.60**	.60**	.60**	.62**	.64**	.59**	.66**	.80**	.68**	1						
F91	.22**	.15**	.14**	.38**	.36**	.37**	.33**	.37**	.38**	.28**	.32**	.38**	.33**	.38**	1					
F92	.23**	.08	.14**	.38**	.40**	.36**	.37**	.38**	.37**	.28**	.36**	.39**	.36**	.40**	.42**	1				
F93	.24**	.07	.05	.39**	.35**	.39**	.36**	.37**	.38**	.38**	.36**	.41**	.38**	.41**	.41**	.50**	1			
F94	.25**	.07	.05	.42**	.37**	.41**	.38**	.39**	.40**	.39**	.36**	.41**	.38**	.42**	.42**	.51**	.99**	1		
F95	.21**	.14**	.10**	.45**	.38**	.41**	.40**	.40**	.41**	.26**	.39**	.44**	.38**	.45**	.59**	.53**	.49**	.50**	1	
F96	.11**	.07	.02	.07	.11**	.15**	.15**	.09	.09	.02	.15**	.10**	.11**	.07	.10**	.10**	.14**	.14**	.44**	1

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.02 ถึง 0.99 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน (F96) และ การดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จ ร่วมกัน (F86) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.02 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (F94) และ การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ (F93) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.99

ตาราง 33 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยในโมเดลด้านความกล้า

ตัว บ่งชี้	F97	F98	F99	F100	F101	F102	F103	F104	F105	F106	F107	F108	F109	F110	F111	F112	F113	F114	F115	F116	F117	F118	
F97	1																						
F98	.48**	1																					
F99	.48**	.98**	1																				
F100	.48**	.63**	.64**	1																			
F101	.49**	.63**	.63**	.98**	1																		
F102	.43**	.66**	.65**	.50**	.50**	1																	
F103	.35**	.41**	.41**	.38**	.39**	.45**	1																
F104	.05**	.17**	.16**	.15**	.15**	.13**	.15**	1															
F105	.44**	.46**	.46**	.49**	.48**	.50**	.50**	.07**	1														
F106	.47**	.48**	.48**	.49**	.49**	.51**	.55**	.07**	.85**	1													
F107	.43**	.46**	.46**	.46**	.47**	.46**	.56**	.09**	.60**	.75**	1												
F108	.44**	.46**	.46**	.49**	.48**	.51**	.49**	.08**	.98**	.85**	.59**	1											
F109	.34**	.37**	.37**	.36**	.36**	.43**	.43**	.04**	.43**	.45**	.50**	.44**	1										
F110	.31**	.41**	.41**	.41**	.41**	.40**	.38**	.10**	.44**	.41**	.42**	.44**	.45**	1									
F111	.39**	.41**	.43**	.41**	.40**	.42**	.41**	.06**	.47**	.48**	.49**	.47**	.41**	.55**	1								
F112	.44**	.46**	.46**	.45**	.46**	.43**	.41**	.10**	.52**	.53**	.52**	.53**	.43**	.56**	.67**	1							
F113	.36**	.45**	.45**	.42**	.42**	.41**	.41**	.11**	.49**	.52**	.52**	.49**	.43**	.46**	.66**	.52**	1						
F114	.39**	.43**	.42**	.42**	.42**	.44**	.42**	.11**	.50**	.46**	.46**	.50**	.46**	.44**	.47**	.52**	.54**	1					
F115	.39**	.35**	.35**	.32**	.32**	.26**	.26**	.03**	.31**	.32**	.30**	.31**	.22**	.22**	.28**	.30**	.30**	.33**	1				
F116	.42**	.42**	.41**	.40**	.41**	.36**	.29**	.08**	.38**	.38**	.33**	.38**	.23**	.26**	.29**	.33**	.31**	.37**	.78**	1			
F117	.37**	.36**	.35**	.28**	.29**	.38**	.31**	.12**	.29**	.33**	.32**	.29**	.33**	.30**	.24**	.28**	.33**	.33**	.40**	.55**	1		
F118	.34**	.33**	.34**	.27**	.28**	.39**	.29**	.10**	.27**	.30**	.32**	.27**	.32**	.30**	.23**	.28**	.29**	.30**	.39**	.46**	.89**	1	

** ที่ระดับนัยสำคัญ .01 (p<.01)

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ความกล้าพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.03 ถึง 0.98 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง (F115) และ การมีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (F104) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.04 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด 3 คู่ คือ การแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร (F99) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (F98), การร่วมมือต่อสู้ดิ้นรนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น (F101) และการใช้ความสามารถและศักยภาพ สูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด (F100) การตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม (F108) และความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น (F105) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.98

ตาราง 34 ค่าสถิติ BARTLETT ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้ตามของครู

องค์ประกอบหลัก	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	1609.577 **	.757	0.00
ด้านการพัฒนาตนเอง	1425.229 **	.750	0.00
ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	1693.247 **	.822	0.00
ด้านมนุษยสัมพันธ์	1386.513 **	.808	0.00
ด้านการทำงานเป็นทีม	1114.229 **	.766	0.00
ด้านความกล้า	1894.262 **	.823	0.00

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

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์ สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความกล้า ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 1894.262, 1693.247, 1609.577, 1425.229, 1386.513 และ 1114.229 ตามลำดับ โดยทุกโมเดลมีค่าความน่าจะเป็น 000 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) เท่ากับ .823, .822, .757, .750, .808 และ .808 ทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. โมเดลความรับผิดชอบ (RES)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ (RES)

ดังที่นำเสนอในตาราง 35 ต่อไปนี้

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ (RES)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
ความเพียรพยายาม (RE1)	F1	0.39** (0.02)	0.44	0.43	0.19
	F2	0.38** (0.02)	0.44	-0.29	0.19
	F3	0.38** (0.02)	0.41	0.57	0.20
	F4	0.37** (0.02)	0.38	-0.33	0.22
ความเอาใจใส่ในการทำงาน (RE2)	F5	0.40** (0.02)	0.48	0.33	0.17
	F6	0.43** (0.02)	0.57	0.66	0.14
	F7	0.36** (0.02)	0.37	0.30	0.22
	F8	0.41** (0.02)	0.47	0.40	0.19
การยอมรับการกระทำของตน (RE3)	F9	0.09** (0.02)	0.02	-0.01	0.34
	F10	0.11** (0.02)	0.03	0.00	0.34
	F11	0.51** (0.03)	0.73	0.77	0.09
	F12	0.53** (0.03)	0.76	0.44	0.09
ความละเอียดรอบคอบ (RE4)	F13	0.51** (0.02)	0.70	0.16	0.11
	F14	0.50** (0.02)	0.68	0.19	0.12
	F15	0.52** (0.02)	0.72	0.39	0.11
	F16	0.50** (0.02)	0.65	0.07	0.14

ตาราง 35 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
	F17	0.37** (0.02)	0.40	-0.02	0.20
การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น (RE5)	F18	0.42** (0.02)	0.53	0.07	0.16
	F19	0.47** (0.02)	0.66	0.30	0.11
	F20	0.43** (0.02)	0.53	0.09	0.17
	F21	0.51** (0.02)	0.71	0.43	0.11
	F22	0.50** (0.02)	0.64	0.44	0.14

Chi-Square = 128.91, df = 129, P-value = 0.48566, RMSEA = 0.000 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 ** (p < .01)

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบ

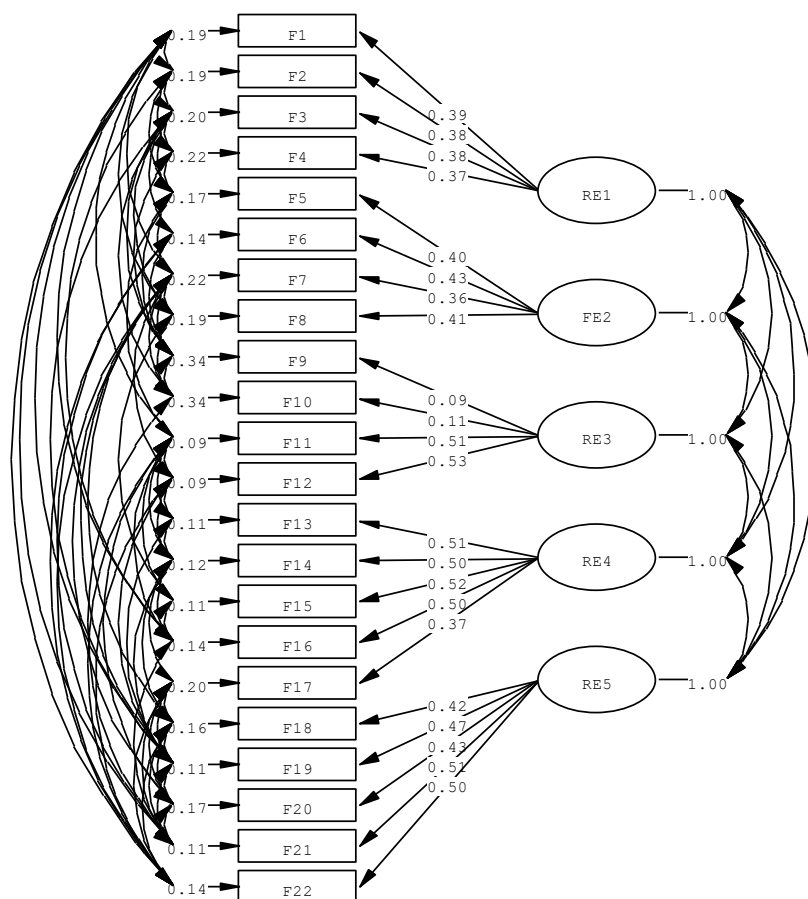
ความรับผิดชอบ (RES)

องค์ประกอบย่อย	RE1	RE2	RE3	RE4	RE5
RE1	1.00				
RE2	1.00**	1.00			
RE3	0.69**	0.67**	1.00		
RE4	0.67**	0.65**	0.99**	1.00	
RE5	0.63**	0.58**	0.84**	0.89**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 35 และ 36 สามารถสร้างโมเดลความรับผิดชอบ (RES)

ได้ดังภาพประกอบ 18



Chi-Square=128.91, df=129, P-value=0.48566, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 18 โมเดลความรับผิดชอบ (RES)

จากตาราง 35 และภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความรับผิดชอบ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 128.91 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 129 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.48566$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.999 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 35 และภาพประกอบ 18 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.53 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F1 – F4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย RE1 ตัวบ่งชี้ F5 – F8 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย RE2 ตัวบ่งชี้ F9 – F12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย RE3 ตัวบ่งชี้ F13 – F17 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย RE4 ตัวบ่งชี้ F18 – F22 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย RE5 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณ ร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 76

จากตาราง 36 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.58 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชีรรวมความรับผิดชอบต่อไป สำหรับโมเดลความรับผิดชอบได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัว ดังสมการ

$$RE1 = 0.43(F1) + 0.57(F3) - 0.29(F2) - 0.33(F4)$$

$$RE2 = 0.66(F6) + 0.40(F8) + 0.33(F5) + 0.30(F7)$$

$$RE3 = 0.77(F11) + 0.44(F12) - 0.01(F9)$$

$$RE4 = 0.39(F15) + 0.19(F14) + 0.16(F13) + 0.07(F16) - 0.02(F17)$$

$$RE5 = 0.44(F22) + 0.43(F21) + 0.30(F19) + 0.09(F20) + 0.07(F18)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบ จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าคุณผิดพลาดของงานเกิดจากการกระทำของตน (b = 0.53)
2. มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน (b=0.52)
3. มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย (b=0.51)
4. มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย (b = 0.51)
5. มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (b=0.51)
6. มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ (b = 0.51)
7. ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ (b = 0.50)
8. มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (b = 0.50)
9. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน (b = 0.47)
10. ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด (b = 0.43)
11. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ (b = 0.43)
12. มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง (b = 0.42)
13. หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง หรือเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมาย (b = 0.41)
14. มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ (b = 0.40)
15. มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ (b = 0.39)
16. มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (b = 0.38)
17. พยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย (b = 0.38)
18. มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน (b = 0.37)

19. พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ
($b = 0.37$)

20. ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ($b = 0.36$)

21. ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ($b = 0.11$)

22. ยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด ($b = 0.09$)

2. โมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)
นำเสนอในตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ $b(\text{SE})$	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
การวิเคราะห์ตนเอง (SD1)	F23	0.44 ^{**} (0.02)	0.57	0.60	0.15
	F24	0.41 ^{**} (0.02)	0.46	0.03	0.19
	F25	0.44 ^{**} (0.09)	0.04	0.01	0.43
	F26	0.33 ^{**} (0.02)	0.40	0.33	0.16
การจัดการตนเอง (SD2)	F27	0.35 ^{**} (0.02)	0.46	0.00	0.17
	F28	0.36 ^{**} (0.02)	0.48	0.22	0.15
	F29	0.45 ^{**} (0.02)	0.58	0.25	0.14
	F30	0.45 ^{**} (0.02)	0.60	-0.20	0.13
	F31	0.44 ^{**} (0.02)	0.59	-0.06	0.14
การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา (SD3)	F32	0.47 ^{**} (0.02)	0.69	0.76	0.10
	F33	0.40 ^{**} (0.02)	0.49	-0.63	0.16
	F34	0.36 ^{**} (0.02)	0.47	-0.09	0.15
	F35	0.36 ^{**} (0.02)	0.40	-0.08	0.19

Chi-Square = 38.82, $df = 40$, $p\text{-value} = 0.52337$, RMSEA = 0.000 GFI = 0.99

AGFI = 0.98 ** ($p < .01$)

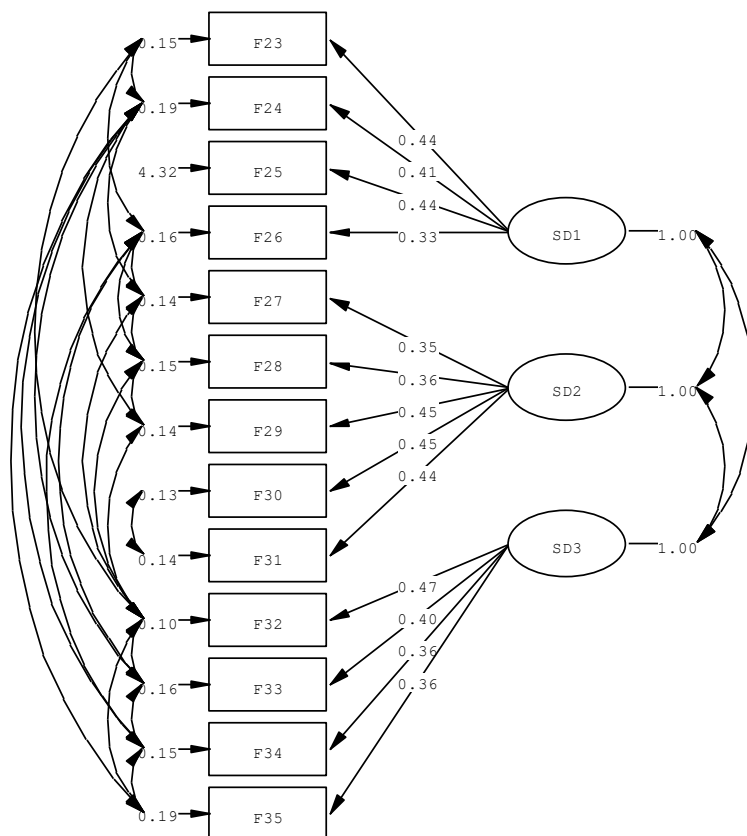
ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบ การพัฒนาตนเอง (SDE)

องค์ประกอบย่อย	SD1	SD2	SD3
SD1	1.00		
SD2	0.94**	1.00	
SD3	0.96**	1.00**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 37 และ 38 สามารถสร้างโมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)

ได้ดังภาพประกอบ 19



Chi-Square=38.82, df=40, P-value=0.52337, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 19 โมเดลการพัฒนาตนเอง (SDE)

จากตาราง 37 และภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพัฒนาตนเอง พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 38.82 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 40 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.52337$) ไม่นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.970 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 37 และภาพประกอบ 19 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.33 ถึง 0.47 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F23 – F26 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SD1 ตัวบ่งชี้ F27 – F31 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SD2 ตัวบ่งชี้ F32 – F35 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย SD3 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 4 ถึงร้อยละ 69

จากตาราง 38 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.94 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความรับผิดชอบต่อไป สำหรับโมเดลการพัฒนาตนเองได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$SD1 = 0.60 (F2) + 0.33 (F26) + 0.03 (F24) + 0.01 (F25)$$

$$SD2 = 0.25 (F29) + 0.22 (F28) - 0.20 (F30) - 0.06 (F31)$$

$$SD3 = 0.76 (F32) - 0.63 (F33) - 0.09 (F34) - 0.08 (F35)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความรับผิดชอบ จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ (b = 0.47)
2. มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (b=0.45)
3. มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (b=0.45)
4. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง (b=0.44)
5. มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม (b=0.44)
6. วิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (b=0.44)
7. วิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (b = 0.41)
8. มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ (b = 0.40)
9. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น (b = 0.36)
10. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน (b = 0.36)
11. มีการวางแผนเป้าหมายในชีวิต (b = 0.35)
12. เห็นคุณค่าในตนเอง (b = 0.35)
13. วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง (b = 0.35)

3. โมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) นำเสนอในตาราง 39

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
(CTH)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
การพิจารณาอย่างมีเหตุผล (CT1)	F36	0.38** (0.02)	0.53	0.08	0.13
	F37	0.42** (0.02)	0.59	0.46	0.12
	F38	0.41** (0.02)	0.54	0.32	0.14
	F39	0.36** (0.02)	0.39	0.15	0.20
	F40	0.45** (0.02)	0.69	0.60	0.09
ความกระตือรือร้น (CT2)	F41	0.38** (0.02)	0.51	0.24	0.14
	F42	0.37** (0.02)	0.43	0.23	0.18
	F43	0.36** (0.02)	0.41	0.06	0.19
	F44	0.36** (0.02)	0.42	0.15	0.18
	F45	0.42** (0.02)	0.57	0.48	0.13
ความคิดสร้างสรรค์ (CT3)	F46	0.05** (0.02)	0.01	-0.05	0.18
	F47	0.34** (0.02)	0.38	0.04	0.19
	F48	0.45** (0.02)	0.69	0.98	0.09
	F49	0.44** (0.02)	0.67	-0.52	0.10
	F50	0.42** (0.02)	0.60	0.63	0.12
การเปิดใจกว้าง (CT4)	F51	0.42** (0.02)	0.60	-0.31	0.12
	F52	0.41** (0.02)	0.61	0.52	0.11
	F53	0.24** (0.02)	0.29	0.11	0.14
	F54	0.10** (0.02)	0.04	0.04	0.22
	F55	0.27** (0.02)	0.35	0.08	0.14

Chi-Square = 106.79, df = 108, p-value = 0.51475, RMSEA = 0.000 GFI = 0.98

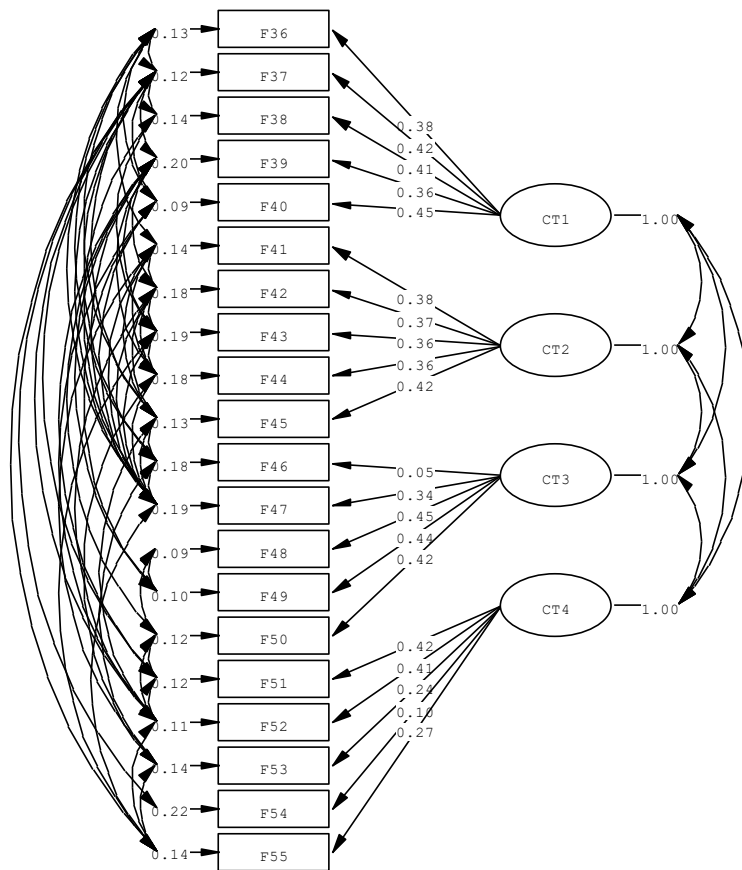
AGFI = 0.97 ** (p < .01)

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบ
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)

องค์ประกอบย่อย	CT1	CT2	CT3	CT4
CT1	1.00			
CT2	0.94**	1.00		
CT3	0.83**	0.89**	1.00	
CT4	0.84**	0.91**	1.00**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 39 และ 40 สามารถสร้างโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)
ได้ดังภาพประกอบ 20



Chi-Square=106.79, df=108, P-value=0.51475, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 20 โมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)

จากตาราง 39 และภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 106.79 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 108 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.51475$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.988 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 39 และภาพประกอบ 20 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F36 – F40 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CT1 ตัวบ่งชี้ F10 – F45 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CT2 ตัวบ่งชี้ F46 – F50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CT3 ตัวบ่งชี้ F51 – F55 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CT4 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 1 ถึงร้อยละ 69

จากตาราง 40 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.83 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการคิดอย่างมีวิจารณญาณต่อไป สำหรับโมเดลการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$CT1 = 0.60(F40) + 0.46(F37) + 0.32(F38) + 0.15(F39) + 0.08(F36)$$

$$CT2 = 0.48(F45) + 0.24(F41) + 0.23(F42) + 0.15(F44) + 0.06(F43)$$

$$CT3 = 0.98(F48) + 0.63(F50) + 0.04(F47) - 0.52(F49) - 0.05(F46)$$

$$CT4 = 0.52(F52) + 0.35(F55) + 0.11(F53) + 0.04(F54) - 0.31(F51)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (b = 0.45)
2. แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ (b = 0.45)
3. มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ (b = 0.44)
4. มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ (b = 0.42)
5. ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา (b = 0.42)
6. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ (b = 0.42)
7. ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ (b = 0.42)
8. พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ (b = 0.41)
9. เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ (b = 0.41)
10. ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ (b = 0.38)
11. ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้ (b = 0.38)
12. ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น (b = 0.37)
- 13 ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (b = 0.36)
14. มีใจฝึกฝนที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ (b = 0.36)
15. ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา (b = 0.36)
16. มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่ (b = 0.34)
17. มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ (b = 0.27)
18. เป็นผู้มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น (b = 0.24)
19. รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงจังใจ (b = 0.10)
20. มีการคิดอย่างหลากหลาย (b = 0.05)

4. โมเดลมนุษยสัมพันธ์ (HRE)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมนุษยสัมพันธ์ (HRE)

นำเสนอในตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมนุษยสัมพันธ์ (HRE)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
แรงจูงใจ (HR1)	F56	0.32 ^{**} (0.02)	0.47	-0.06	0.12
	F57	0.33 ^{**} (0.02)	0.49	0.23	0.11
	F58	0.33 ^{**} (0.02)	0.50	0.29	0.11
	F59	0.31 ^{**} (0.02)	0.40	0.18	0.14
	F60	0.31 ^{**} (0.02)	0.38	0.07	0.15
	F61	0.34 ^{**} (0.02)	0.46	0.01	0.13
การยอมรับตนเอง(HR2)	F62	0.36 ^{**} (0.02)	0.53	0.41	0.12
	F63	0.34 ^{**} (0.02)	0.52	0.31	0.10
	F64	0.36 ^{**} (0.02)	0.51	0.24	0.13
	F65	0.33 ^{**} (0.02)	0.38	0.11	0.18
	F66	0.34 ^{**} (0.02)	0.47	0.11	0.13
การจัดการความขัดแย้ง (HR3)	F67	0.37 ^{**} (0.02)	0.58	0.42	0.10
	F68	0.38 ^{**} (0.02)	0.53	0.28	0.13
	F69	0.34 ^{**} (0.02)	0.41	0.23	0.17
	F70	0.37 ^{**} (0.02)	0.59	0.31	0.09
	F71	0.36 ^{**} (0.02)	0.61	0.40	0.08
การปรึกษาหารือ (HR4)	F72	0.42 ^{**} (0.02)	0.52	0.77	0.17
	F73	0.41 ^{**} (0.02)	0.49	-0.24	0.18
	F74	0.44 ^{**} (0.02)	0.59	0.78	0.13
	F75	0.40 ^{**} (0.02)	0.48	0.34	0.17
	F76	0.38 ^{**} (0.02)	0.43	0.27	0.20

Chi-Square = 140.07, df = 141, p-value = 0.50622, RMSEA = 0.000 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 ** (p < .01)

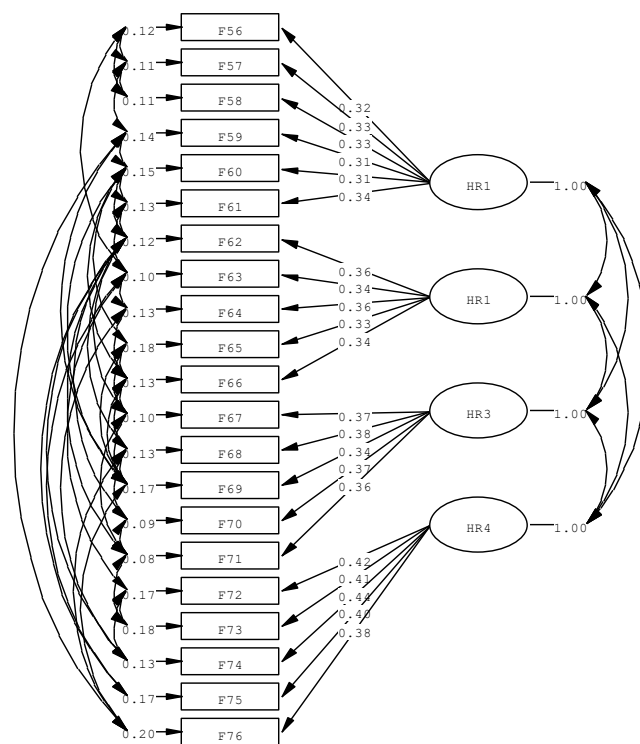
ตาราง 42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบ
มนุษย์สัมพันธ์ (HRE)

องค์ประกอบย่อย	HR1	HR2	HR3	HR4
HR1	1.00			
HR2	0.99**	1.00		
HR3	0.92**	0.93**	1.00	
HR4	0.60**	0.56**	0.56**	1.00

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

จากตาราง 41 และ 42 สามารถสร้างโมเดลมนุษย์สัมพันธ์ (HRE)

ได้ดังภาพประกอบ 21



Chi-Square=140.07, df=141, P-value=0.50622, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 21 โมเดลมนุษย์สัมพันธ์ (HRE)

จากตาราง 41 และภาพประกอบ 21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 140.07 ที่ชี้แจง

ความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 141 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.50622$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.993 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 41 และภาพประกอบ 21 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F56 – F61 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HR1 ตัวบ่งชี้ F62 – F66 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HR2 ตัวบ่งชี้ F67 – F71 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HR3 ตัวบ่งชี้ F72 – F76 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย HR4 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 38 ถึงร้อยละ 61

จากตาราง 42 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลมนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.56 ถึง 0.99 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมมนุษย์สัมพันธ์ต่อไป สำหรับโมเดลมนุษย์สัมพันธ์ ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$HR1 = 0.29 (F58) + 0.23 (F57) + 0.18 (F59) + 0.07 (F60) + 0.01 (F61) - 0.06 (F56)$$

$$HR2 = 0.41 (F62) + 0.31 (F63) + 0.24 (F64) + 0.11 (F65) + 0.11 (F66)$$

$$HR3 = 0.42 (F67) + 0.40 (F71) + 0.31 (F70) + 0.28 (F68) + 0.23 (F69)$$

$$HR4 = 0.78 (F74) + 0.77 (F72) + 0.34 (F75) + 0.27 (F76) - 0.24 (F73)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 21 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้มนุษย์สัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (b = 0.45)
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (b = 0.42)
3. มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน (b = 0.41)
4. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน (b = 0.40)
5. การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน (b = 0.38)
6. มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน (b = 0.38)
7. ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน (b = 0.37)
8. เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล (b = 0.37)
9. ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา (b = 0.36)
10. แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีทิวของตน (b = 0.36)
11. สามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา (b = 0.36)
12. นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ (b = 0.34)
13. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น (b = 0.34)
14. มีความผูกพันต่อองค์กร (b = 0.34)
15. มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน (b = 0.34)
16. มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น (b = 0.33)
17. มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน (b = 0.33)
18. กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม (b = 0.33)
19. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง (b = 0.32)
20. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน (b = 0.31)
21. มีระบบการทำงานที่ดี (b = 0.31)

5. โมเดลการทำงานเป็นทีม (TWO)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม (TWO) นำเสนอ
ในตาราง 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม (TWO)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
การติดต่อสื่อสาร (TW1)	F77	0.14** (0.02)	0.06	-0.01	0.28
	F78	0.08** (0.02)	0.02	-0.01	0.33
	F79	0.10** (0.02)	0.03	-0.01	0.32
	F80	0.50** (0.03)	0.76	0.93	0.08
	F81	0.54** (0.03)	0.81	0.86	0.07
การมีเป้าหมายเดียวกัน (TW2)	F82	0.50** (0.02)	0.73	0.32	0.10
	F83	0.49** (0.02)	0.69	0.19	0.11
	F84	0.51** (0.02)	0.71	0.33	0.11
	F85	0.51** (0.02)	0.69	0.27	0.12
	F86	0.36** (0.02)	0.39	-0.05	0.20
การมีปฏิสัมพันธ์ (TW3)	F87	0.39** (0.02)	0.46	-0.01	0.18
	F88	0.43** (0.02)	0.58	0.39	0.13
	F89	0.39** (0.02)	0.46	0.02	0.18
	F90	0.44** (0.02)	0.59	0.17	0.13
	F91	0.26** (0.02)	0.24	0.04	0.21
การมีส่วนร่วม (TW4)	F92	0.41** (0.02)	0.53	0.59	0.15
	F93	0.37** (0.02)	0.46	0.30	0.16
	F94	0.38** (0.02)	0.46	0.19	0.17
	F95	0.41** (0.02)	0.53	0.84	0.15
	F96	0.05** (0.02)	0.02	-0.41	0.13

Chi-Square = 106.59, df = 107, p-value = 0.49300, RMSEA = 0.000 GFI = 0.98

AGFI = 0.97 ** (p < .01)

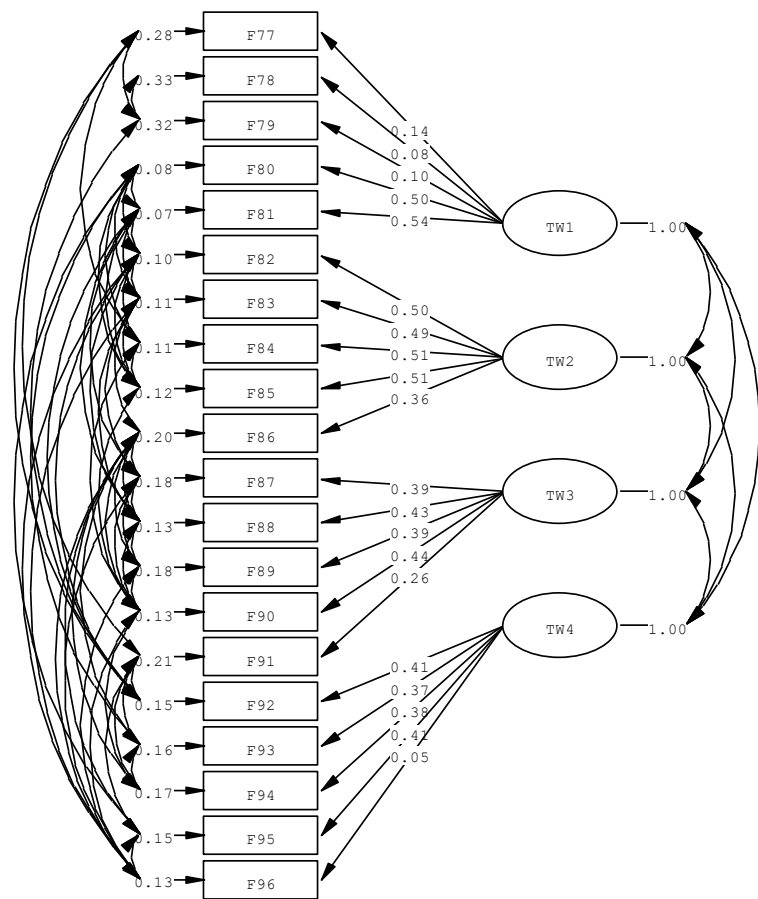
ตาราง 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบ
การทำงานเป็นทีม (TWO)

องค์ประกอบย่อย	TW1	TW 2	TW3	TW 4
TW1	1.00			
TW2	0.95 **	1.00		
TW3	0.84 **	0.92 **	1.00	
TW 4	0.60 **	0.68 **	0.78 **	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 43 และ 44 สามารถสร้างโมเดลการทำงานเป็นทีม (TWO)

ได้ดังภาพประกอบ 22



Chi-Square=106.59, df=107, P-value=0.49300, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 22 โมเดลการทำงานเป็นทีม (TWO)

จากตาราง 43 และภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 106.59 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 107 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.49300$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.996 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 43 และภาพประกอบ 22 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.54 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F77 – F81 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย TW1 ตัวบ่งชี้ F82 – F86 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย TW2 ตัวบ่งชี้ F87 – F91 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย TW3 ตัวบ่งชี้ F92 – F96 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย TW4 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 81

จากตาราง 44 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.60 ถึง 0.95 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมต่อไป สำหรับโมเดลการทำงานเป็นทีม ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$TW1 = 0.93 (F80) + 0.81 (F81) - 0.06 (F56) - 0.01 (F77) - 0.01 (F78) - 0.01 (F79)$$

$$TW2 = 0.33 (F84) + 0.32 (F82) + 0.27 (F85) + 0.19 (F83) - 0.05 (F86)$$

$$TW3 = 0.39 (F88) + 0.17 (F90) + 0.04 (F91) + 0.02 (F89) - 0.01 (F87)$$

$$TW4 = 0.84 (F95) + 0.59 (F92) + 0.37 (F93) + 0.19 (F94) - 0.41 (F96)$$

สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล (b = 0.54)
2. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (b = 0.50)
3. มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน (b = 0.51)
4. มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง (b = 0.50)
5. มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (b = 0.50)
6. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (b = 0.49)
7. มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน (b = 0.44)
8. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (b = 0.43)
9. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ (b = 0.41)
10. มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร (b = 0.41)
11. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน (b = 0.87)
12. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (b = 0.89)
13. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร (b = 0.94)
14. มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ (b = 0.93)
15. มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน (b = 0.36)
16. มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน (b = 0.26)
17. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน (b = 0.14)
18. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร (b = 0.10)
19. มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม (b = 0.08)
20. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน (b = 0.05)

6. โมเดลความกล้า (COR)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้า (COR) นำเสนอ

ในตาราง 45

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความกล้า (COR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน (CO1)	F97	0.36** (0.02)	0.43	0.49	0.17
	F98	0.40** (0.02)	0.54	2.13	0.13
	F99	0.40** (0.02)	0.53	-1.80	0.14
	F100	0.39** (0.02)	0.53	7.65	0.14
ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (CO2)	F101	0.37** (0.02)	0.45	-0.11	0.16
	F102	0.37** (0.02)	0.50	0.32	0.13
	F103	0.27** (0.02)	0.36	0.11	0.13
	F104	0.08** (0.02)	0.03	0.05	0.23
	F105	0.33** (0.02)	0.53	-0.32	0.10
ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม (CO3)	F106	0.35** (0.02)	0.55	0.10	0.10
	F107	0.33** (0.02)	0.51	0.20	0.11
	F108	0.34** (0.02)	0.53	0.13	0.10
	F109	0.29** (0.02)	0.37	0.17	0.15
ความกล้าอาสาช่วยทำงาน (CO4)	F110	0.31** (0.02)	0.39	0.19	0.15
	F111	0.33** (0.02)	0.45	0.01	0.14
	F112	0.36** (0.02)	0.54	0.35	0.11
	F113	0.34** (0.02)	0.53	0.45	0.10
	F114	0.36** (0.02)	0.50	0.35	0.13
	F115	0.25** (0.02)	0.16	0.14	0.28
ความกล้าที่จะท้าทาย (CO5)	F116	0.44** (0.03)	0.60	2.27	0.13
	F117	0.42** (0.03)	0.52	-0.35	0.16
	F118	0.41** (0.03)	0.48	0.92	0.18

Chi-Square = 137.87, df = 138, p-value = 0.48713, RMSEA = 0.000 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 ** (p < .01)

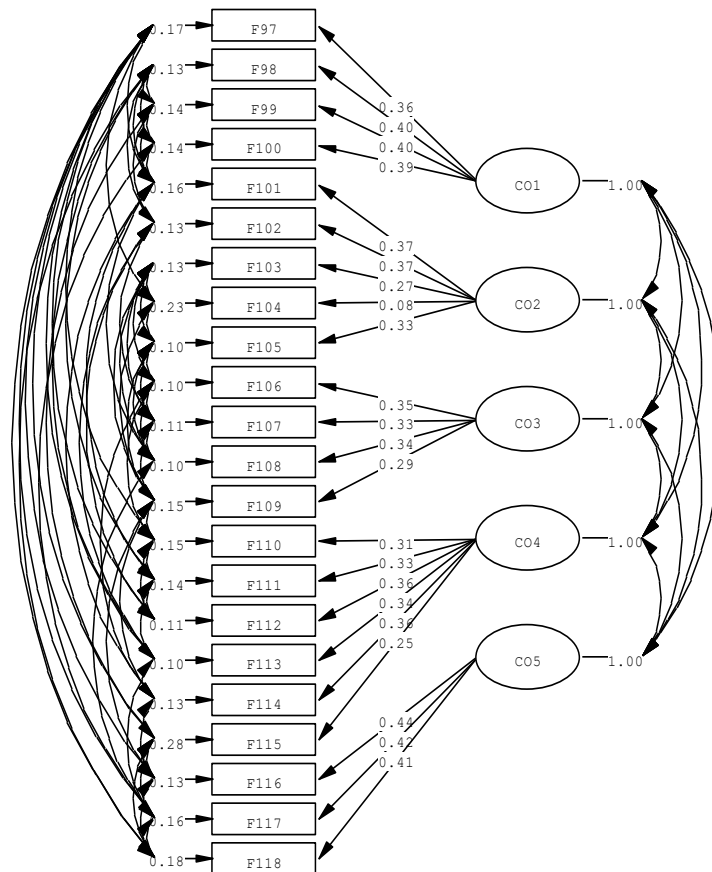
ตาราง 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัว ในองค์ประกอบ
ความกล้า (COR)

องค์ประกอบย่อย	C01	C02	C03	C04	C05
C01	1.00				
C02	0.93**	1.00			
C03	0.92**	1.00	1.00		
C04	0.87**	0.95**	0.95**	1.00	
C05	0.62**	0.67**	0.67**	0.60**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (p < .01)

จากตาราง 45 และ 46 สามารถสร้างโมเดลความกล้า (COR)

ได้ดังภาพประกอบ 23



Chi-Square=137.87, df=138, P-value=0.48713, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 23 โมเดลความกล้า (COR)

จากตาราง 45 และภาพประกอบ 23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความกล้า พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 137.87 ที่ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 138 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.48713$) ไม่นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.999 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืน แสดงว่ายอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 45 และภาพประกอบ 23 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.08 ถึง 0.44 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ F97 – F100 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CO1 ตัวบ่งชี้ F101 – F105 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CO2 ตัวบ่งชี้ F106 – F109 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CO3 ตัวบ่งชี้ F110 – F115 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CO4 ตัวบ่งชี้ F116 – F118 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อย CO5 โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีค่าสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ด้วยองค์ประกอบย่อยหรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวบ่งชี้ประมาณร้อยละ 3 ถึงร้อยละ 60

จากตาราง 46 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความกล้ามีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดล ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชีรรวมความกล้าต่อไป สำหรับโมเดลความกล้า ได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัว ดังสมการ

$$CO1 = 0.93(F80) + 0.81(F81) - 0.06(F56) - 0.01(F77) - 0.01(F78) - 0.01(F79)$$

$$CO2 = 0.33(F84) + 0.32(F82) + 0.27(F85) + 0.19(F83) - 0.05(F86)$$

$$CO3 = 0.39(F88) + 0.17(F90) + 0.04(F91) + 0.02(F89) - 0.01(F87)$$

$$CO4 = 0.84(F95) + 0.59(F92) + 0.37(F93) + 0.19(F94) - 0.41(F96)$$

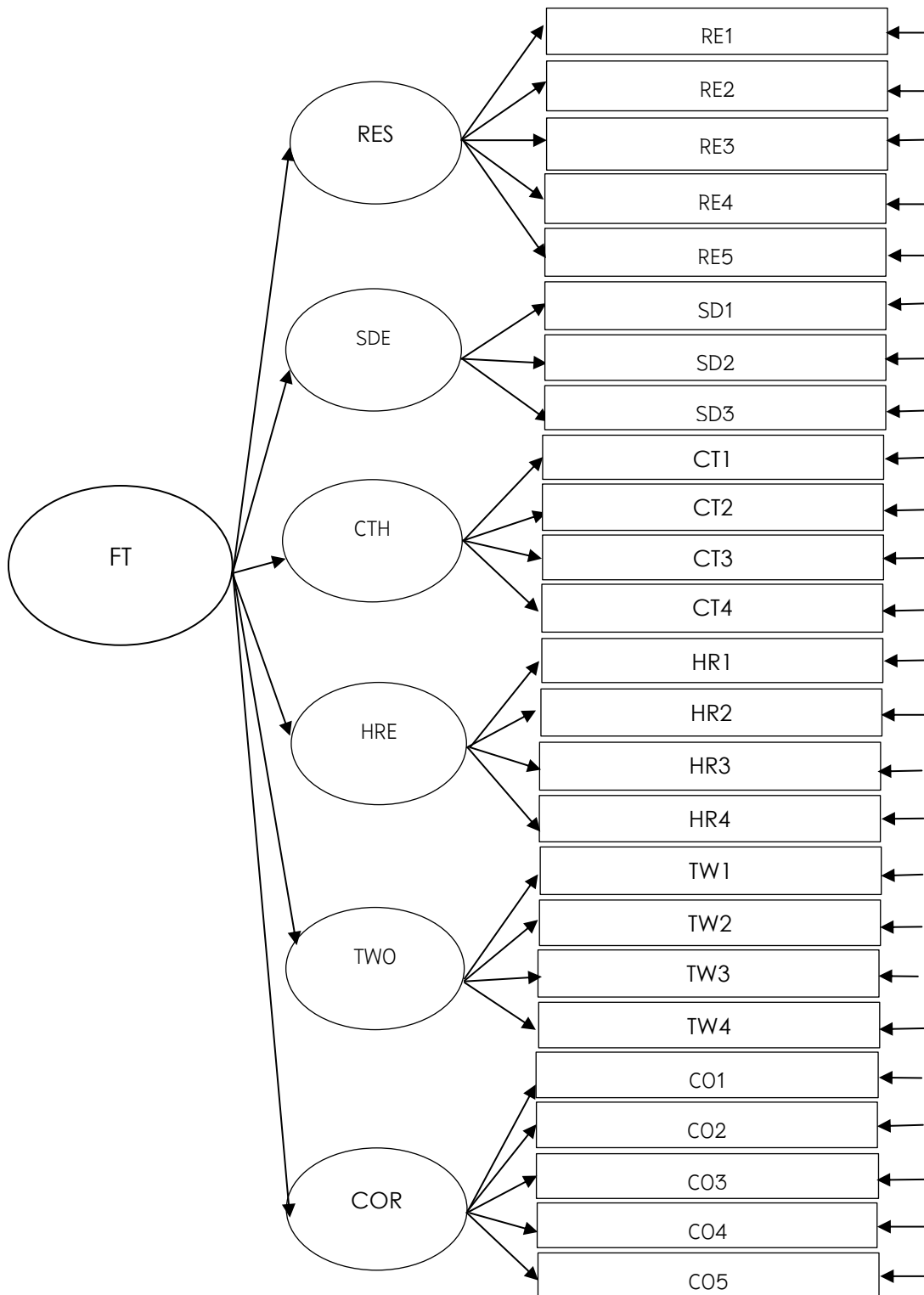
สรุปจากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความกล้าจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

1. คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม (b = 0.44)
2. ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกกล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม (b = 0.42)
3. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร (b = 0.41)
4. แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร (b = 0.40)
5. เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (b = 0.40)
6. ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด (b = 0.39)
7. ร่วมมือต่อสู้ดิ้นรนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น (b = 0.37)
8. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (b = 0.37)
9. มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว (b = 0.36)
10. เคารพสิทธิของบุคคลอื่น (b = 0.36)
11. แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ (b = 0.36)
12. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน (b = 0.35)
13. ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม (b = 0.34)

14. ตอบสนองความต้องการขององค์กร (b = 0.34)
15. เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (b = 0.33)
16. ยึดมั่นในระบบคุณธรรม (b = 0.33)
17. พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น (b = 0.33)
18. ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน (b = 0.31)
19. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (b = 0.29)
20. นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา (b = 0.27)
21. รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง (b = 0.25)
22. มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (b = 0.08)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบ (RES) การพัฒนาตนเอง (SDE) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) มนุษยสัมพันธ์ (HRE) การทำงานเป็นทีม (TWO) และความกล้า (COR) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 24 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้ตาม
 ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 25 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 44

ตาราง 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

	RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	SD1	SD2	SD3	CT1	CT2	CT3	CT4	HR1	HR2	HR3	HR4	TW1	TW2	TW3	TW4	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5
RE1	1																								
RE2	.71**	1																							
RE3	.45**	.50**	1																						
RE4	.48**	.51**	.65**	1																					
RE5	.45**	.47**	.51**	.78**	1																				
SD1	.53**	.59**	.44**	.54**	.54**	1																			
SD2	.49**	.57**	.43**	.51**	.50**	.79**	1																		
SD3	.49**	.54**	.42**	.53**	.54**	.76**	.85**	1																	
CT1	.52**	.59**	.46**	.55**	.54**	.70**	.67**	.67**	1																
CT2	.55**	.62**	.46**	.57**	.57**	.66**	.64**	.65**	.76**	1															
CT3	.51**	.56**	.44**	.54**	.52**	.66**	.65**	.65**	.73**	.76**	1														
CT4	.48**	.53**	.43**	.45**	.47**	.66**	.66**	.65**	.67**	.63**	.76**	1													
HR1	.46**	.52**	.34**	.47**	.48**	.55**	.58**	.60**	.61**	.61**	.63**	.77**	1												
HR2	.47**	.47**	.32**	.43**	.47**	.52**	.55**	.55**	.57**	.58**	.59**	.67**	.79**	1											
HR3	.48**	.50**	.32**	.41**	.47**	.51**	.55**	.55**	.58**	.58**	.56**	.65**	.73**	.76**	1										
HR4	.86**	.89**	.50**	.49**	.43**	.54**	.53**	.50**	.54**	.59**	.53**	.51**	.49**	.47**	.48**	1									
TW1	.49**	.61**	.94**	.63**	.51**	.48**	.48**	.45**	.49**	.49**	.45**	.45**	.38**	.35**	.37**	.56**	1								
TW2	.46**	.51**	.65**	.98**	.77**	.53**	.50**	.53**	.54**	.56**	.52**	.45**	.46**	.41**	.40**	.48**	.64**	1							
TW3	.46**	.50**	.52**	.75**	.95**	.56**	.52**	.57**	.59**	.63**	.54**	.51**	.52**	.50**	.52**	.46**	.53**	.76**	1						
TW4	.49**	.55**	.42**	.54**	.54**	.56**	.57**	.57**	.69**	.95**	.71**	.56**	.56**	.53**	.53**	.53**	.46**	.52**	.57**	1					
CO1	.51**	.56**	.44**	.53**	.51**	.68**	.66**	.66**	.73**	.73**	.97**	.78**	.65**	.60**	.59**	.52**	.46**	.52**	.59**	.66**	1				
CO2	.48**	.53**	.43**	.46**	.47**	.66**	.66**	.64**	.66**	.63**	.76**	.99**	.78**	.67**	.66**	.51**	.45**	.45**	.50**	.56**	.78**	1			
CO3	.44**	.48**	.31**	.44**	.44**	.53**	.56**	.58**	.58**	.58**	.60**	.77**	.94**	.71**	.68**	.46**	.34**	.42**	.48**	.52**	.62**	.77**	1		
CO4	.59**	.58**	.39**	.51**	.52**	.57**	.58**	.59**	.61**	.64**	.64**	.68**	.85**	.89**	.73**	.55**	.43**	.49**	.54**	.58**	.65**	.68**	.71**	1	
CO5	.96**	.69**	.44**	.44**	.38**	.50**	.48**	.46**	.49**	.52**	.49**	.48**	.45**	.45**	.46**	.88**	.48**	.42**	.41**	.46**	.49**	.48**	.43**	.53**	1

** ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า องค์ประกอบย่อย จำนวน 25 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.99 โดยตัวบ่งชี้คู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การยอมรับการกระทำของตน (RE3) และความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม (CO3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 ตัวบ่งชี้คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การเปิดใจกว้าง (CT4) และความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (CO2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.99

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนี (Kaiser – Mayer – Olkin Measures of Sampling Adequacy) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .50 จะทำให้ข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554, หน้า 98) จำแนกตามโมเดลย่อย ผลการตรวจสอบข้อมูล ดังแสดงในตาราง 48

ตาราง 48 ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลภาวะผู้ตามของครู

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Sig.
ภาวะผู้ตามของครู	4911.144**	.763	0.00

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

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงในตาราง 49

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาภาวะผู้ตามของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การ พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัว บ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
ความเพียรพยายาม (RE1)	0.33 **	0.45	11.27	0.13
ความเอาใจใส่ในการทำงาน (RE2)	0.33 ** (0.02)	0.53	3.10	0.10
การยอมรับการกระทำของตน (RE3)	0.25 ** (0.02)	0.37	3.89	0.11
ความละเอียดรอบคอบ (RE4)	0.34 ** (0.02)	0.43	5.85	0.15
การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น (RE5)	0.34 ** (0.03)	0.41	0.57	0.16
การวิเคราะห์ตนเอง (SD1)	0.40 **	0.80	1.19	0.04
การจัดการตนเอง (SD2)	0.41 ** (0.01)	0.79	0.35	0.04
การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา (SD3)	0.41 ** (0.02)	0.77	0.66	0.05
การพิจารณาอย่างมีเหตุผล (CT1)	0.38 **	0.74	0.75	0.05
ความกระตือรือร้น (CT2)	0.34 ** (0.02)	0.57	-0.45	0.09
ความคิดสร้างสรรค์ (CT3)	0.34 ** (0.02)	0.77	1.24	0.04
การเปิดใจกว้าง (CT4)	0.29 ** (0.02)	0.74	-2.20	0.03
แรงจูงใจ (HR1)	0.33 **	0.80	8.91	0.03
การยอมรับตนเอง (HR2)	0.30 ** (0.01)	0.61	1.79	0.06
การจัดการความขัดแย้ง (HR3)	0.30 ** (0.01)	0.58	0.04	0.07
การปรึกษาหารือ (HR4)	0.28 ** (0.02)	0.39	-0.05	0.13
การติดต่อสื่อสาร (TW1)	0.24 **	0.45	1.01	0.07
การมีเป้าหมายเดียวกัน (TW2)	0.34 ** (0.02)	0.45	7.22	0.14
การมีปฏิสัมพันธ์ (TW3)	0.33 ** (0.02)	0.51	5.75	0.11
การมีส่วนร่วม (TW4)	0.31 ** (0.02)	0.63	8.34	0.06
ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำ ของตน (CO1)	0.41 **	0.78	-0.07	0.05
ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง (CO2)	0.29 ** (0.01)	0.74	2.30	0.03

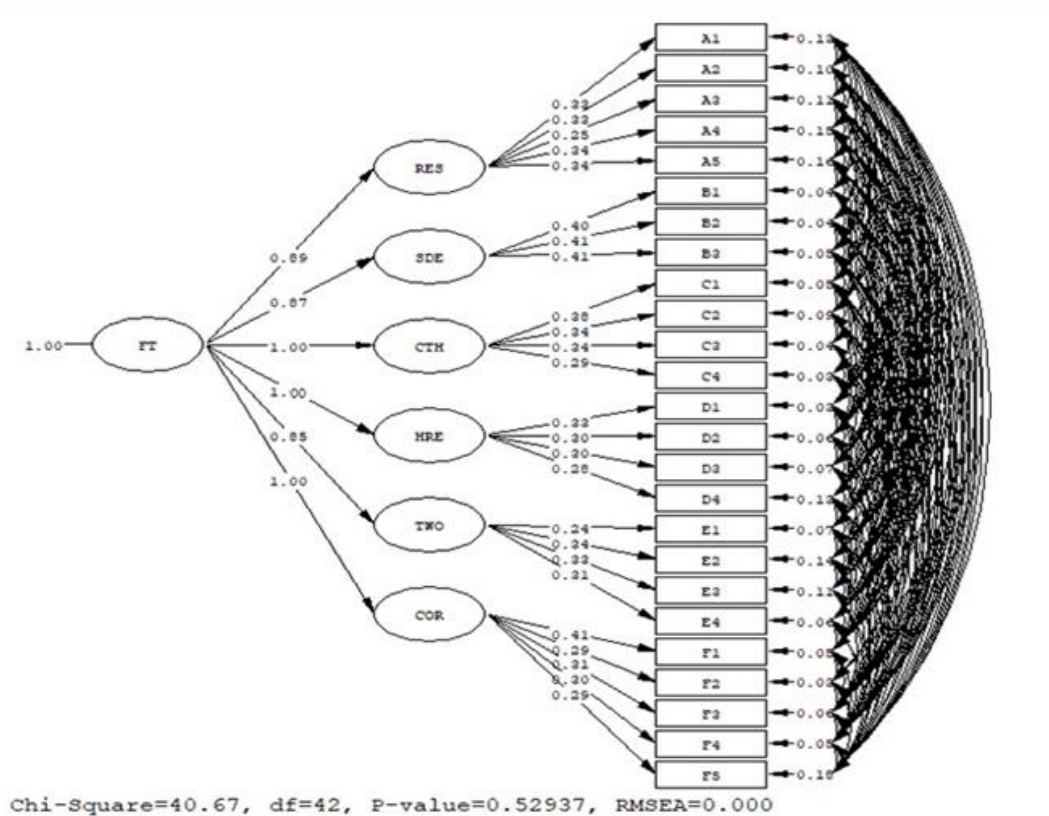
ตาราง 49 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การ พยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ (FS)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัว บ่งชี้ (e)
ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม (CO3)	0.31 ** (0.02)	0.61	-6.48	0.06
ความกล้าอาสาช่วยทำงาน (CO4)	0.30 ** (0.01)	0.64	-6.02	0.05
ความกล้าที่จะท้าทาย (CO5)	0.29 ** (0.02)	0.33	-3.07	0.18
อันดับสอง				
ความรับผิดชอบ (RES)	0.89 ** (0.06)	0.79	-	-
การพัฒนาตนเอง (SDE)	0.87 ** (0.04)	0.75	-	-
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH)	1.00(0.06)	1.00	-	-
มนุษยสัมพันธ์ (HRE)	1.00(0.04)	1.02	-	-
การทำงานเป็นทีม (TWO)	0.85 ** (0.06)	0.73	-	-
ความกล้า (COR)	1.00 ** (0.04)	1.00	-	-

Chi-Square = 40.67, df = 42, p-value = 0.52937, RMSEA = 0.000 GFI = 0.99

AGFI = 0.96 ** (p < .01)

จากตาราง 48 และ 49 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างภาวะผู้ตามของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังภาพประกอบ 25



ภาพประกอบ 25 โมเดลภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตาราง 49 และภาพประกอบ 25 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อปรับโมเดลแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) เท่ากับ 40.67 ที่ชี้แจงความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) เท่ากับ 42 มีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p = 0.52937$) ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ ค่าไค-สแควร์/df มีค่า 0.968 ซึ่งต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 แสดงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 49 และภาพประกอบ 25 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก มีค่าเป็นบวก มีค่าต่ำสุด

ตั้งแต่ 0.85 ถึง 1.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HRE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความกล้า (COR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความรับผิดชอบ (RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ด้านการพัฒนาตนเอง (SDE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และด้านการทำงานเป็นทีม (TWO) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ทั้ง 6 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่งเพชรมณี วิริยะสีบพงศ์ (2554, หน้า 227) กล่าวไว้ว่า ค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในการทำงานเดียวกันได้ ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ดังนี้

$$FT = 1.00 (HRE) + 1.00 (COR) + 1.00 (CTH) + 0.89 (RES) + 0.87 (SDE) + 0.85 (TWO)$$

ตอนที่ 3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ รายละเอียด ดังตาราง 50

ตาราง 50 น้ำหนักองค์ประกอบ (FACTOR LOADING) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ B (SE)	
ความรับผิดชอบ (RES)	0.89 ^{**} (0.06)	ความเพียร พยายาม (RE1)	0.33 ^{**} (0.02)	F1	0.39 ^{**} (0.02)	
				F2	0.38 ^{**} (0.02)	
				F3	0.38 ^{**} (0.02)	
				F4	0.37 ^{**} (0.02)	
		ความเอาใจใส่ใน การทำงาน (RE2)	0.33 ^{**} (0.02)		F5	0.40 ^{**} (0.02)
					F6	0.43 ^{**} (0.02)
					F7	0.36 ^{**} (0.02)
					F8	0.41 ^{**} (0.02)
		การยอมรับการ กระทำของตน (RE3)	0.25 ^{**} (0.02)		F9	0.09 ^{**} (0.02)
					F10	0.11 ^{**} (0.02)
					F11	0.51 ^{**} (0.03)
					F12	0.53 ^{**} (0.03)
		ความละเอียด รอบคอบ (RE4)	0.34 ^{**} (0.02)		F13	0.51 ^{**} (0.02)
					F14	0.50 ^{**} (0.02)
					F15	0.52 ^{**} (0.02)
					F16	0.50 ^{**} (0.02)
					F17	0.37 ^{**} (0.02)
		การปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้น (RE5)	0.34 ^{**} (0.03)		F18	0.42 ^{**} (0.02)
					F19	0.47 ^{**} (0.02)
					F20	0.43 ^{**} (0.02)
					F21	0.51 ^{**} (0.02)
					F22	0.50 ^{**} (0.02)
การพัฒนาตนเอง (SDE)	0.87 ^{**} (0.04)	การวิเคราะห์ ตนเอง (SD1)	0.40 ^{**}	F23	0.44 ^{**} (0.02)	
				F24	0.41 ^{**} (0.02)	
				F25	0.44 ^{**} (0.09)	
				F26	0.33 ^{**} (0.02)	

ตาราง 50 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	
		การจัดการ ตนเอง (SD2)	0.41 ^{**} (0.01)	F27	0.35 ^{**} (0.02)	
				F28	0.36 ^{**} (0.02)	
				F29	0.45 ^{**} (0.02)	
				F30	0.45 ^{**} (0.02)	
				F31	0.44 ^{**} (0.02)	
		การแสวงหา ความรู้ในการ พัฒนา (SD3)	0.41 ^{**} (0.02)		F32	0.47 ^{**} (0.02)
					F33	0.40 ^{**} (0.02)
					F34	0.36 ^{**} (0.02)
					F35	0.36 ^{**} (0.02)
					การคิดอย่างมี วิจารณญาณ (CTH)	1.00 ^{**} (0.06)
F37	0.42 ^{**} (0.02)					
F38	0.41 ^{**} (0.02)					
F39	0.36 ^{**} (0.02)					
F40	0.45 ^{**} (0.02)					
ความ กระตือรือร้น (CT2)	0.34 ^{**} (0.02)		F41	0.38 ^{**} (0.02)		
			F42	0.37 ^{**} (0.02)		
			F43	0.36 ^{**} (0.02)		
			F44	0.36 ^{**} (0.02)		
			F45	0.42 ^{**} (0.02)		
ความคิด สร้างสรรค์ (CT3)	0.34 ^{**} (0.02)		F46	0.05 ^{**} (0.02)		
			F47	0.34 ^{**} (0.02)		
			F48	0.45 ^{**} (0.02)		
			F49	0.44 ^{**} (0.02)		
			F50	0.42 ^{**} (0.02)		
การเปิดใจกว้าง (CT4)	0.29 ^{**} (0.02)		F51	0.42 ^{**} (0.02)		
			F52	0.41 ^{**} (0.02)		
			F53	0.24 ^{**} (0.02)		
			F54	0.10 ^{**} (0.02)		

ตาราง 50 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	
				F55	0.27 ^{**} (0.02)	
มนุษย์สัมพันธ์ (IHRE)	1.00 ^{**} (0.04)	แรงจูงใจ (HR1)	0.33 ^{**}	F56	0.32 ^{**} (0.02)	
				F57	0.33 ^{**} (0.02)	
				F58	0.33 ^{**} (0.02)	
				F59	0.31 ^{**} (0.02)	
				F60	0.31 ^{**} (0.02)	
				F61	0.34 ^{**} (0.02)	
		การยอมรับ ตนเอง (HR2)	0.30 ^{**} (0.01)		F62	0.36 ^{**} (0.02)
					F63	0.34 ^{**} (0.02)
					F64	0.36 ^{**} (0.02)
					F65	0.33 ^{**} (0.02)
					F66	0.34 ^{**} (0.02)
		การจัดการความ ขัดแย้ง (HR3)	0.30 ^{**} (0.01)		F67	0.37 ^{**} (0.02)
					F68	0.38 ^{**} (0.02)
					F69	0.34 ^{**} (0.02)
					F70	0.37 ^{**} (0.02)
					F71	0.36 ^{**} (0.02)
		การปรึกษาหารือ (HR4)	0.28 ^{**} (0.02)		F72	0.42 ^{**} (0.02)
					F73	0.41 ^{**} (0.02)
					F74	0.44 ^{**} (0.02)
					F75	0.40 ^{**} (0.02)
F76	0.38 ^{**} (0.02)					
การทำงานเป็นทีม (TWO)	0.85 ^{**} (0.06)	การ ติดต่อสื่อสาร (TW1)	0.24 ^{**}	F77	0.14 ^{**} (0.02)	
				F78	0.08 ^{**} (0.02)	
				F79	0.10 ^{**} (0.02)	
				F80	0.50 ^{**} (0.03)	
				F81	0.54 ^{**} (0.03)	

ตาราง 50 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	
		การมีเป้าหมาย เดียวกัน (TW2)	0.34 ^{**} (0.02)	F82	0.50 ^{**} (0.02)	
				F83	0.49 ^{**} (0.02)	
				F84	0.51 ^{**} (0.02)	
				F85	0.51 ^{**} (0.02)	
				F86	0.36 ^{**} (0.02)	
		การมีปฏิสัมพันธ์ (TW3)	0.33 ^{**} (0.02)		F87	0.39 ^{**} (0.02)
					F88	0.43 ^{**} (0.02)
					F89	0.39 ^{**} (0.02)
					F90	0.44 ^{**} (0.02)
					F91	0.26 ^{**} (0.02)
		การมีส่วนร่วม (TW4)	0.31 ^{**} (0.02)		F92	0.41 ^{**} (0.02)
					F93	0.37 ^{**} (0.02)
					F94	0.38 ^{**} (0.02)
					F95	0.41 ^{**} (0.02)
					F96	0.05 ^{**} (0.02)
ความกล้า (COR)	1.00 ^{**} (0.04)	ความกล้าที่จะ รับผิดชอบในการ กระทำของตน (CO1)	0.41 ^{**} (0.01)	F97	0.36 ^{**} (0.02)	
				F98	0.40 ^{**} (0.02)	
				F99	0.40 ^{**} (0.02)	
				F100	0.39 ^{**} (0.02)	
		ความกล้าที่จะมี ส่วนร่วมในการ เปลี่ยนแปลง (CO2)	0.29 ^{**} (0.01)		F101	0.37 ^{**} (0.02)
					F102	0.37 ^{**} (0.02)
					F103	0.27 ^{**} (0.02)
					F104	0.08 ^{**} (0.02)
					F105	0.33 ^{**} (0.02)
		ความกล้ายืน หยัดในศีลธรรม (CO3)	0.31 ^{**} (0.02)		F106	0.35 ^{**} (0.02)
					F107	0.33 ^{**} (0.02)
					F108	0.34 ^{**} (0.02)
F109	0.29 ^{**} (0.02)					

ตาราง 50 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)
		ความกล้าอาสา ช่วยทำงาน (CO4)	0.30 ^{**} (0.01)	F110	0.31 ^{**} (0.02)
				F111	0.33 ^{**} (0.02)
				F112	0.36 ^{**} (0.02)
				F113	0.34 ^{**} (0.02)
				F114	0.36 ^{**} (0.02)
				F115	0.25 ^{**} (0.02)
		ความกล้าที่จะทำ ทนาย (CO5)	0.29 ^{**} (0.02)	F116	0.44 ^{**} (0.03)
				F117	0.42 ^{**} (0.03)
				F118	0.41 ^{**} (0.03)

จากตาราง 50 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ขององค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.85 – 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HRE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความกล้า (COR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความรับผิดชอบ (RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ด้านการพัฒนาตนเอง (SDE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และด้านการทำงานเป็นทีม (TWO) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบทั้ง 25 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 118 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.05 – 0.54 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

**ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะ
ผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคู่มือการใช้ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสมของการประเมินคุณภาพคู่มือการใช้
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับ สภาพปัญหาภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	4.40	0.55	มาก
5	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ประเด็นพิจารณา และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.00	0.00	มาก

ตาราง 51 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ผลการวิเคราะห์		ระดับความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
6	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.60	0.55	มากที่สุด
7	ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน	4.20	0.84	มาก
8	เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย	4.40	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.50	0.32	มาก

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า คุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อยดังนี้ คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถ นำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุ เป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับ สภาพปัญหาภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) ใช้ภาษารูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ประเด็นพิจารณา และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ดังนั้น สรุปได้ว่าคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความ
เหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากเมื่อพิจารณารายข้อทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ระดับ
ค่าเฉลี่ย 3.51

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คำถามการวิจัย
2. ความมุ่งหมายของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีเนนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) แบ่งการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล OBECQA จำนวน 2 โรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดกรอบแนวคิดและตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการสอบถามผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ได้องค์ประกอบภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย และ 118 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และระดับมาก 2 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความเอาใจใส่ในการทำงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การยอมรับการกระทำของตน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 4) ความเพียรพยายาม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความละเอียดรอบคอบ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

1.2 องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 3) การวิเคราะห์ตนเอง จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

1.3 องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การเปิดใจกว้าง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 4) ความกระตือรือร้น จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

1.4 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย 21 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) แร่จูงใจ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการความขัดแย้ง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การยอมรับตนเอง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 4) การปรึกษาหารือ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

1.5 องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 องค์ประกอบย่อย และระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 2) การมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) การติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และ 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน จำนวน 5 ตัวบ่งชี้

1.6 องค์ประกอบหลักด้านความกล้า ประกอบด้วย ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบย่อย และระดับมาก 1 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ความกล้าที่จะยืนหยัดในศีลธรรม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ 3) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 4) ความกล้าแสดงความรับผิดชอบในการกระทำของตน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความกล้าที่จะท้าทาย จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้ตามของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) เท่ากับ 40.67 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 42 เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df เท่ากับ 0.968 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi-square = 40.67 df = 42 ค่า P = 0.52937 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

น้ำหนักองค์ประกอบของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเป็น ดังต่อไปนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (HRE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความกล้า (COR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ด้านความรับผิดชอบ (RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ด้านการพัฒนาตนเอง (SDE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 และด้านการทำงานเป็นทีม (TWO) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดังนี้

$$FT = 1.00(HRE) + 1.00 (COR) + 1.00 (CTH) + 0.89 (RES) + 0.87 (SDE) + 0.85 (TWO)$$

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินภาวะผู้ตามของ
ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวมี
ค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง
6 องค์ประกอบ คือ 1) มนุษยสัมพันธ์ 2) ความกล้า 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
4) ความรับผิดชอบ 5) การพัฒนาตนเอง และ 6) การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่
สำคัญของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด
ในการวิจัยรวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะ
ผู้ตามของครู ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับ
ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษา
โรงเรียนดีเด่นแล้วนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้ สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะ
ผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน
มา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item
Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.88 – 1.00 นอกจากนี้ได้ผู้วิจัยได้ทำเป็น
แบบสอบถามถึงครู เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถาม

โดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.88 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศิษฎ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 117-124); อภาภรณ์ ราชพัฒน์ (2554, หน้า 173-182) และประยูร เจริญสุข (2553, หน้า 145-152) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของนักวิชาการต่าง ๆ (Blank, 1993; Johnstone. 1981; Burstein, Oakes, and Guiton. 1992; Nardo, et al, 2005 อ้างถึงใน นางสาวกษณีย์ วิรัชชัย, 2551, หน้า 8-15) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ 6) การนำเสนอรายงาน จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยมนุษย์สัมพันธ์ (HRE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ความกล้า (COR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (CTH) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 ความรับผิดชอบ (RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 การพัฒนาตนเอง (SDE) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 การทำงานเป็นทีม (TWO) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์เป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากสังคมการทำงานก็ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตไม่แพ้สังคมอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขก็คือการมี มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีระหว่างกัน สังคมในการทำงานก็เช่นกันไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ท้ายที่สุดแล้วองค์กรที่มีทีมทำงานที่ทุกคนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดีกว่า

องค์การที่บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่แยกต่อกันแน่นอน สอดคล้องกับ ทรงกรต เจริญศรี (2550); บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2551, หน้า 10-11); สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2560, หน้า 219); Civil Air Partrol (2000, p. 43); Lussier and Achua (2001, pp. 38-39); Weiss (2001, p. 36); Blackshear (2003, p. 46); Tappen Weiss & Whitehead (2004, pp. 27-29); Thach et al. (2006, pp. 29-30); Thampson and Marris (2006, p. 13); Miller (2007, p. 54) และ Sillivan and Decker (2009, p. 62) ที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้ตาม ซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องที่สำคัญ ที่คนในองค์กรควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น เพราะจะทำให้บรรยากาศการทำงานดีและทุกคนสามารถมีความสุขร่วมกันได้ แม้จะพบปัญหาในการทำงานและทุกคนจะมีความรู้สึกอบอุ่น ไม่ได้ต่อสู้กับปัญหานั้นเพียงแผนกเดียว คนเดียว ทุกคนร่วมกันรับรู้และช่วยกันแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา สุดตาชาติ (2559, หน้า 72-73) ได้ศึกษาคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านเข้าใจธรรมชาติ ด้านเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ามนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นมากในการทำงานร่วมกันของผู้ตามหรือครู

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก 25 องค์ประกอบย่อย และ 118 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 118 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 118 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (ศุภมาส อังคุชิตี สมถวิลวิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญญโณภาณุวัฒน์, 2551, หน้า 148-160) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักมนุษยสัมพันธ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ แรงจูงใจ การยอมรับตนเอง การจัดการความขัดแย้ง และการปรึกษาหารือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจ (HR1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 การยอมรับตนเอง (HR2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 การจัดการความขัดแย้ง มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 และ การปรึกษาหารือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.28 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบแรงจูงใจเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคล ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความศรัทธาและทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลของงาน นอกจากนี้การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน โดยงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะเห็นได้ว่า หากข้าราชการครูได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุความต้องการตนเองแล้วก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (พัลลภ จิระโร, 2563, หน้า 34) ซึ่งสอดคล้องเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 114) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแรงจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและองค์กรและความสำเร็จของผู้สอนด้วย ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานขางานและการลาออกจากงานบ่อย หรืออาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร สอดคล้องกับกับ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 23) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ดังนี้ 1) เสริมสร้างให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน 2) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะของผู้ปฏิบัติงาน 3) ช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา 4) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม 5) ช่วยส่งเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดที่สร้างสรรค์ให้องค์กรมี

ความเจริญก้าวหน้า และ 6) ทำให้มีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และมีความสุขกายสุขใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบหลักความกล้า มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ ความกล้าที่จะท้าทาย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน (CO1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม (CO3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน (CO4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (CO2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 และความกล้าที่จะท้าทาย (CO5) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากบางครั้งการทำงานร่วมกันทำให้ครูขาดสติหรือละเลยความรับผิดชอบ และจิตสำนึกต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม โดยบทบาทดังกล่าวผู้ตามจำเป็นต้องมีความคิดริเริ่มต่อการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้นำ ค้นหา และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งผู้ตามที่เป็นแบบอย่างมักตระหนักถึงการพัฒนาตนเองอยู่เสมอว่าเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กร (จิตติ ธิติเสรี, 2557, หน้า 25) สอดคล้องกับกล้าหาญ ณ น่าน (Ghias, Hassan and Masood (2018, p. 17); Dixon (2003, p. 23); Martin (2015, p. 57) ได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวัดภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญตามแนวคิดของ Chaleff (1995, p. 95) ที่ได้ระบุ 5 พฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้ตามที่ได้แสดงออกในบทบาทของผู้ตามที่มีความกล้าหาญ ประกอบด้วย 1) ความกล้ารับผิดชอบจากการกระทำของตน (Courageous to assume responsibility) 2) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน (Courageous to serve) 3) ความกล้าหาญต่อสิ่งที่ท้าทาย (Courageous to challenge) 4) ความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร (Courageous to participate in transformation) และ 5) ความกล้าหาญที่ดำเนินการอย่างมีศีลธรรม (Courageous to take moral action) พบว่า ความกล้ารับผิดชอบจากการกระทำของตน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรของผู้บริหาร

มากที่สุด เนื่องจากผู้ตามที่มีความกล้าด้านนี้เกิดความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบ ส่วนตัวในฐานะที่ตนเป็นเจ้าขององค์กรและต่อพันธกิจขององค์กรที่ตนเกี่ยวข้องอยู่ จึงกล้าแสดงความรับผิดชอบต่อการทำหน้าที่ของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยจะไม่ยอมร้องขอให้ผู้นำหรือองค์กรออกมาปกป้องคุ้มครองตน หรืออ้างว่าได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติเช่นนั้น แต่อย่างไร ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีความกล้าจะพยายามริเริ่มโอกาสใหม่ ๆ เพื่อให้ตนได้ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด

2.3 องค์ประกอบหลักการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ และการเปิดใจกว้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ การพิจารณาอย่างมีเหตุผล (CT1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.38 ความกระตือรือร้น (CT2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 ความคิดสร้างสรรค์ (CT3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 และการเปิดใจกว้าง (CT4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.29 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบพิจารณาอย่างมีเหตุผลเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถในการคิดแบบมีเหตุผล จะมีวิจารณญาณในการคิดเรื่องต่าง ๆ คิด วิเคราะห์ พิจารณา ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล เลือกประเมินสิ่งที่มีประโยชน์ในการคิด ตัดสิ่งไม่จำเป็นออกจนเป็นทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดเวลาการทำงานนั้นต้องเจอปัญหาและเรื่องที่ต้องให้แก้ไขใหม่ ๆ เสมอ ครูที่มีความคิดแบบมีเหตุผลจะสามารถย่อยข้อมูลเพื่อหาทางแก้ปัญหาได้อย่างฉลาด กรองข้อมูลที่น่าเชื่อถือ รู้จักตั้งคำถาม ดีความที่อาจจะนำไปสู่ทางออกใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหให้กับองค์กรได้ (สุวกิจ ศรีปัดดา, 2555, หน้า 3-22) สอดคล้องกับ ญญา โปธิมา (2561, หน้า 143) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลสำหรับครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การพิจารณาอย่างมีเหตุผลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดขององค์ประกอบหลักการคิดเชิงวิพากษ์ รองลงมาคือ ความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้น และการใจเปิดกว้าง

2.4 องค์ประกอบหลักความรับผิดชอบ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับการกระทำของตน ความละเอียดรอบคอบ และการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ความละเอียดรอบคอบ (RE4)

มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น (RE5) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 ความเพียรพยายาม (RE1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 ความเอาใจใส่ในการทำงาน (RE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 และการยอมรับการกระทำของตน (RE3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.25 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความละเอียดรอบคอบและการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากความละเอียดรอบคอบและการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยครูจะต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้เป็นอย่างดีที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด อยู่เสมอ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร สอดคล้องกับนิภา วิจิตรศิริ (2554, หน้า 7); ดุษฎี ทรัพย์ปรุง (2555, หน้า 12); สาโรช บัวศรี (2555, หน้า 129) และจตุรรัตน์ นันทยทวิกุล (2558, หน้า 4-5) ที่พบว่า ความละเอียดรอบคอบและการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 องค์ประกอบหลักการพัฒนาตนเอง มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์ตนเอง การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดการตนเอง (SD2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา (SD3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.41 และการวิเคราะห์ตนเอง (SD1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.40 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาเป็นอันดับแรก เนื่องจากในสภาวะการณปัจจุบันครูต้องมีเผชิญกับปัญหาหลาย ๆ ด้าน เช่น ตัวเอง ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทำให้ไม่สามารถที่จะจัดการตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงต้องบริหารจัดการตนเองได้ จัดการความเครียด ความโกรธ ความตื่นเต้น และมีพลังบวกแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย ซึ่งการบริหารจัดการตนเองช่วยให้กลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนานั้นทำให้เกิดการสร้างการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น สอดคล้องกับมณฑป ไชยชิต (2551, หน้า 7) และ ญัฐติกา หอมประกอบ (2558, หน้า 108) ที่พบว่า การจัดการตนเอง และการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ตาม หากผู้ตามแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองและขององค์กรโดยอัตโนมัติ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจึงต้องพยายามสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะภาวะผู้ตามให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความความสำเร็จขององค์กร

2.6 องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงตามลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน (TW2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.34 การมีปฏิสัมพันธ์ (TW3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.33 การมีส่วนร่วม (TW4) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.31 และการติดต่อสื่อสาร (TW1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.24 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากการมีเป้าหมายที่เดียวกันที่ชัดเจนคือ หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป้าหมายนั้นนอกจากจะช่วยให้มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนแล้ว ยังช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอีกด้วย เพราะเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้เรารู้ว่าผลลัพธ์จะออกมาเป็นอย่างไร เรากำลังทำอะไร ต้องใช้วิธีไหนหรือปรับอะไร เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หากทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็จะยิ่งส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้นอีกด้วย เป้าหมายร่วมของทีมจะส่งผลให้คนในทีมมีปฏิสัมพันธ์กัน มีความรู้สึกร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและมีแรงผลักดัน ไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ ธนายุ ภูวิทยาธร (2561, หน้า 113) สอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 72-73) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก สามอันดับแรก คือ ข้อ 4 คณะครูในโรงเรียนให้การ

ยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกันกำหนดขึ้น รองลงมา คือ ข้อ 7 คณะครูในโรงเรียน มีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างแจ่มชัดและอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ 1) คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง 2) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง 3) วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ และ 4) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ 5) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ สอดคล้องกับ สภาพปัญหา ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 6) เนื้อหาครอบคลุม มีความเหมาะสม เข้าใจง่าย 7) ใช้ภาษา รูปแบบการเขียนถูกต้อง ชัดเจน และ 8) นิยาม เนื้อหาสาระของ องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ ประเด็นพิจารณา และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับ กฎญา ศรีสุชาติ (2559, หน้า 277) กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ 2) คำแนะนำ 4) ความสำคัญและรายละเอียดของ เนื้อหา 5) บทสรุป และ 6) เอกสารอ้างอิง และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 33) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานมีอยู่ทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ขอบเขต (Scope) 3) คำจำกัดความ (Definition) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) 5) ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน (Procedure) 6) เอกสารอ้างอิง (Reference Document) 7) แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) และ 8) เอกสารบันทึก (Record) อีกทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 8 รายการในคู่มือผ่านเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2550, หน้า 170) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ภาษาที่ใช้ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกันกับผู้เขียน ไม่คลุมเครือหรือทำให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจผิด และภาษาที่ใช้จะต้องช่วยให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจ

ได้ง่าย หากสิ่งใดมีความยากและซับซ้อนควรเขียนให้เข้าใจได้ง่าย โดยใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น การใช้ภาพประกอบ การใช้ตาราง การใช้การเปรียบเทียบ อุปมา อุปไมย การยกตัวอย่าง การใช้สีจำแนก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อค้นพบในการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

2. ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 118 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสามารถแสดงพฤติกรรมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดังนี้

2.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การแสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสติของตน 2) การนับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ 3) ความสามารถ ดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา 4) ความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม 5) ความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น 6) การเปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล 7) การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน 8) ความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน 9) ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน และ 10) การไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา

2.2 ด้านกล้าของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีความรู้ลึกซึ้งในความรู้ที่ตนรับผิดชอบส่วนตัว 2) เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) แสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร และ 4) ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด

2.3 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ 2) มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ 3) พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ 4) ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และ 5) มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2.4 ด้านความรับผิดชอบของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ 3) มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ 5) มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน 6) มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง 7) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน 8) มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ 9) มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 10) มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) เห็นคุณค่าในตนเอง 2) มีการวางแผนเป้าหมายในชีวิต 3) มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 4) มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม 6) มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 7) มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 8) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน และ 9) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น

2.6 ด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย 2) มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน และ 5) มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน

3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายจะทำให้สามารถอธิบายภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ชัดเจนอีกทางหนึ่ง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาครูให้มีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้ตามของครู เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนากิจการศึกษาค้นคว้าต่อไป

4. ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 118 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ พันทอง. (2560). การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียน
วัยรุ่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น
ของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. เข้าถึงได้จาก
https://www2.chaiyaphum3.go.th/main/files/obec/moe_point63.pdf.
8 เมษายน 2563.
- กฤษณา สำเร็จ. (2555). ทักษะการเป็นผู้ผู้นำ และผู้ตามที่ดี. เข้าถึงได้จาก
<https://sites.google.com/site/karphathnathaksachiwit1/bth-thi-2-thaksa-thangsangkham/2-1-thaksa-kar-pen-phuna-laea-phu-tam-thi-Di.3> ธันวาคม 2563
- กฤษฎา ศรีสุชาติ (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้และคู่มือโรงเรียนปลอดภัยของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม*, 10(3), 259-272.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2559). การตรวจสอบเครื่องมือในการวัดรูปแบบภาวะผู้ตามที่มีความ
กล้าหาญโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
บูรพาปริทัศน์*, 11(2), 47-61.
- กรีช สืบสนธิ์. (2553). *การสื่อสารในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กัญญารัตน ธนะศรีลิ่งกูร. (2556). *Rationality*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2yCfHlf>.
30 เมษายน 2564.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ธรรมสาร จำกัด.
- กาญจนา ชูรอด. (2555). *การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี* สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ศรีสวัสดิ์. (2560). การคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษายาบาล. *เวชสาร
แพทย์ทหารบก*, 70(3), 160-174.

- กิตติทัช เขียวระอ้อน. (2560). การทำงานเป็นที่มุ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 355-370.
- กิตินันท์ โนสุ และเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2557). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้จิตวิญญาณ ความเป็นครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ภาคเหนือตอนบน. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 8(1), 53-65.
- กุลวดี จงวรกุล. (2556). ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเห็น กับนักเรียนปกติ ครู และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนร่วม ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). *การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการ ปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- เกศรา รักชาติ. (2554). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- เกศรา ลิทธิแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โกศิษฎ์ เปลรินทร์. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญธิดา ไยปางแก้ว. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มุ่งเป้าหมายความสำเร็จ ในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับใบอนุญาตในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรณ. (2013). *ความคิดสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2yzCAfB>. 7 พฤษภาคม 2564.
- จิราภา เชื้อเอี่ยม. (2553). *การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุรีรัตน์ นันทย์ทวีกุล. (2558). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะและความรับผิดชอบ
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุรีรัตน์ พิณจมนตรี. (2553). *รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- จุลจักร โนนันธุ์. (2552). *เทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2553). *การนิเทศการศึกษาแนวใหม่โดยกระบวนการวิจัยเชิง
คุณภาพ. ในเอกสารการประชุมทางวิชาการพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่เล่ม
2. วันที่ 1-2 พฤษภาคม 2553 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมเมืองทอง
ธานีนนทบุรี. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- ชนิดา สุตตาชาติ (2559). *คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. การศึกษา
มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลอ ธรรมศิริ. (2553). *การจัดการกับความขัดแย้ง (พิมพ์ครั้งที่ 18)*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- ชลายุทธ์ วิเศษภาค. (2556). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.*
- ชลิตา เทพรสุข. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู: กรณีศึกษา
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2552). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานในธุรกิจโรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.บ.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลกร ศิรวรรณนะ. (2556). *การยอมรับตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัวการมีส่วนร่วมใน
ชุมชน กับ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเคหะชุมชนดินแดง กรุงเทพมหานคร.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 39(2), 80-94.*
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
ออฟเซ็ท ศรีเอชน.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2557). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ณดา จันทร์สม. (2554). การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคล. ศูนย์
ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณงุภา โปธิมา. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามที่มี
ประสิทธิผลสำหรับครูสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา
ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- ณรงฤทธิ์ เชื้อมาก และคณะ. (2551). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร และพิมลวรรณ เพชรสมบัติ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียน ระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ของครู โรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ณัฐติกา หอมประกอบ (2558). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน. วารสารบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 105–111.
- ณัฐพร แสงประดับ. (2552). การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่เป็น
ผลกระทบมาจากการพัฒนาการท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2554). หลักวิชาการท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- ณัฐพรหม อินทยศ. (2553). จิตวิทยาการศึกษา. เพชรบูรณ์: สถาบันการพลศึกษา
วิทยาเขตเพชรบูรณ์.
- ณัฐมนต์ ชาญเชิงคา. (2556). แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐวดี โกวิททางกูร. (2555). การติดตอสื่อสารและการบริการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
กรณีศึกษาหลังการควบรวมและการเข้าซื้อกิจการ ธนาคารทหารไทย จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณัฐวดี ใจช่วงโชติ (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนวัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์
อุปถัมภ์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(4), 438-451.
- ดุษฎี ทรัพย์ปรง. (2555). การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนการ
สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2559). *สาระสำคัญของร่างรัฐธรรมนูญฉบับปฏิรูป*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้าและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ทรงกลด เจริญศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์
กับภาวะผู้นำและผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขต 11
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศพล พาสนันท์. (2551). *การรับรู้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงานกับ
ความเครียดในงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท
ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- ทัศนีย์ สุริยะไชย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับการร่วมรู้สึกใน
วัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทินกร อัครศรีชัยโรจน์. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทพพนม เมืองแมน. (2559). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2555). *เทคนิคให้คำปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจ : หลักการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมสุขภาพด้วยการสนทนาสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2551). *องค์การและการบริหารงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วัฒนา
พานิช.

- ชนกฤต อับปางอุจน์. (2553). ลักษณะของงาน ความสนใจของพนักงาน และนโยบายและเป้าหมายขององค์การที่พยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทริเวอร์แคว อินเตอร์เนชั่นแนล อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชนาภรณ์ เมทนีสุดดี. (2555). คู่มือสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพฯ: ประทุมทองพริ้นติ้ง.
- ชญาญ ภูวิทยาธร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(2), 198-208.
- ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์. (2559). การวิเคราะห์ องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2), 3-9.
- ฉิติ ฉิตเสวี. (2557). อิทธิพลความกล้าหาญของพนักงานและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน ; กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ปริญญา บธ.ม. ปทุมธานี; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีรวัฒน์ ชูญาตี. (2552). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยอีสาน.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2549). พฤติกรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการครูทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. (เอกสาร
ประกอบการบรรยาย). ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพล เกษาพร. (2557). *แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัด
การศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์
รศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาฏศิลป์ ศษประเสริฐ. (2557). *ผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวเพื่อการตั้งเป้าหมาย
ทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนหันคา
พิทยาคม จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- นิธิตช กิตติวิสาร. (2554). *วิสัยทัศน์การพัฒนาสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
เขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารในโครงการนำร่องปฏิรูป
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัยสถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา.
- นิภา วิจิตรศิริ. (2554). *สังคมประกิตและพัฒนาการของมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป
- _____. (2553). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์กรุ๊ป
- บรรจง อมรชิวิน. (2556). *การคิดอย่างมีวิจารณญาณ : หลักการพัฒนาการคิดอย่างมี
ตรรกะเหตุผล และดุลยพินิจ*. กรุงเทพฯ: สถาบันการคิดอย่างมีวิจารณญาณ.

- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2559). วัฒนธรรมประชาธิปไตย. *วารสารวัฒนธรรมไทย*, 48(6), 23-25
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยะสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม สุวดีถิ. (2557). *การตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ประดิษฐ์ มีสุข. (2548). การวิเคราะห์ตนเองกับการประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารปาริชาติ*, 17(2), 8-11.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2557). *การปกครองท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ . (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคโนโลยีปริทัศน์.
- ประพันธ์พงศ์ ชินพงษ์. (2553). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราชญา กล้าผัจญ์ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก. พล (1966).
- ปราณี ธรรมนิยม. (2558). *การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ปรานอม จันทิมา. (2557). *แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปราโมทย์ กัลยา. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ประยูร เจริญสุข. (2553). *พัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปริญญา กรุงเทพ. (2557). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปรีชา ช่างขวัญเย็น. (2550). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา หงส์ไกรเลิศ. (2557). *พรรคการเมืองในสหราชอาณาจักร*. กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อ
การพัฒนาพรรคการเมือง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- ผดุงศักดิ์ เงินใส. (2557). *การใช้กระบวนการสื่อสารเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน
คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสบเมยวิทยาคม
จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พินดา ขวัญพรหม. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสอนงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของทีมการ
พยาบาล ตามการรับรู้ของ พยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ พย.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: คณะพยาบาลศาสตร์.
- พรมณี พุ่มอิม. (2557). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานกิจการสตรีและ
สถาบันครอบครัว*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระครูสุตวรธรรมกิจ. (2563). *การพัฒนาครูไทยสู่ศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตสาเกต
ปริทรรศน์*, 5(2), 21–30.
- พระบุญเต็ม วัฒนพรหม. (2553). *การศึกษาและการพัฒนาโปรแกรมการยอมรับตนเอง
ของผู้ต้องขังตามหลักอิทธิบาท 4*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ อรุณเรือง. (2560). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนนิตยา อำเภอ
น้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี*. *วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์*,
1(1), 59–67.
- พัฒน์จิ โกฎจนาท. (2553). *สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.

- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. *วารสารการวัดและประเมินผล สถิติและการการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, 1(2), 33-44.
- พิทยา บรรดิพัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณา.
- พิมพกา ธรรมสิทธิ์. (2554). *หลักการบริหารการศึกษา*. อุดรดิตต์: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- พีรดา มุงคุณ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 10(1), 251-261.
- พิศุทธิ์ กิตติวีรพันธุ์. (2555). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน. *วิทยานิพนธ์* ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pantown.com/group.php?Display=content&id=36749&name=content368area=3>. 11 พฤษภาคม 2564.
- เพ็ญนิดา ไชยสายัณห์. (2560). *ความคิดสร้างสรรค์*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/2tpigGr>. 7 พฤษภาคม 2564.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2555). *การจัดการทรัพยากรคน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียรดี เปี่ยมมงคล. (2556). *การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2551). *เอกสารการสอนรายวิชาการพัฒนาตนเอง*. ลพบุรี. คณะครุศาสตร์. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภานุพงศ์ ชินศุภลักษณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสื่อสารภายในองค์กร ความคิดเห็นต่อการสื่อสารในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท โอเร็กซ์ เทคดิง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มณฑป ไชยชิต. (2551). การพัฒนาตนเองของครูสู่ความเป็นเลิศ. เข้าถึงได้จาก
http://amin.edu.ku.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=2:2008-09-.24. พฤษภาคม 2564.
- มนัส บุญประกอบ. (2553). พลิกปัญหาเป็นปัญญา. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา วิชุกรอิงครัต. (2553). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). ภาวะผู้นำ Leadership. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รัชณี เกิดดี. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล ตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอ บางละมุงจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรียงชัย ต้นสุชาติ. (2548). เอกสารประกอบการสอนวิชา ศศ 441 เศรษฐศาสตร์การภาษีอากร. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ลาวัญญ์ มหาทุมะรัตน์. (2555). ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนามุขยสัมพันธ์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลีลา ลินานุเคราะห์. (2553). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: องค์การศาสนา.
- ลำเทียน เพ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2554). การบริหารร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
องค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.*
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรารณณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2555). *รูปแบบและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด.
นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนาม
จันทร์.*
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการ
ประกันคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(3), 62-72.*
- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ปร.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.*
- วาทีณี พุกนุช. (2553). *ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2554). *การศึกษาทางไกล Distance Education. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- วิชัย แหวนเพชร. (2553). *65 ปี คัมภีร์ชีวิต. กรุงเทพฯ: ธรรมมการพิมพ์.*
- วิญญู พูลศรี. (2551). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยา
สำหรับครู. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น. เชียงใหม่: จังหวัดเชียงใหม่.*
- วิทยากร เชียงกุล. (2560). *จะสร้างภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีในโลกยุคใหม่ได้อย่างไร.
เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/640103>.
28 พฤศจิกายน 2563.*
- วินัย เพชรช่วย. (2555). *องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บ้านเสีร์รัตน์.*
- วินัย สมมิตร. (2557). *หลักบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: แพรพิทยา.*

- วิภา ทาโบราณ. (2554). ผลของการได้รับแรงเสริมตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขการกระทำ เพื่อปรับพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภา พงษ์พิจิตร. (2556). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิภาพร มาพบสุข. (2553). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิริยาภรณ์ อุดมระติ (2555). การยอมรับตนเองของหญิงท้องไม่พร้อม. *วารสารพยาบาลศิริราช*, 5(1), 14-28.
- วิลาวัณย์ จารุอรุณยานนท์ (2561). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นความรู้จักใหม่ด้วยกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 46(4), 368-385.
- วิลาวลัย มาคุ้ม. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2553). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 37-52.
- วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน. (2562). *ภาวะผู้ตามที่ได้รับผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระวุธ มาชะศิริานนท์. (2561). *คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระยุทธ ชาตกาญจน์. (2557). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ศรียรรณ แก้วทองดี (2562). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขต บึงสามพันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศักดิ์ดา ปั้นหนึ่งเพชร. (2556). *บุคลิกภาพและมารยาท*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริระ จุลานนท์. (2551). *แบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรี หรือเทียบเท่าและต่ำกว่าในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม*. ปัญหาพิเศษปริญญาโท. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ พงษ์ดี. (2553). *สภาพแวดล้อมสังคมกลุ่มเพื่อนของนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2554). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สมใจ ลักษณะ. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: บริษัทวิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กอปลินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมปราชญ์ จอมเทศ. (2556). *การบริหารและการจัดการ: ศึกษาวิเคราะห์ในแนวพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร แดงสวัสดิ์. (2557). *การศึกษาปัญหาการระดมทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2554). *มนุษยสัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. เข้าถึงได้จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/>. 11 พฤษภาคม 2564.

- สมหทัย ภูพะเนียด. (2554). การตั้งเป้าหมายในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรของ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมาน งามสนิท. (2554). เทคนิคพิเศษระหว่างการถ่าย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สรินญา แพทย์พิทักษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2553). สาระสำคัญของการทำงานมีส่วนร่วมของบุคลากร. กรุงเทพฯ:
สามเจริญพาณิชย์.
- สันติภาพ วงศ์ศิริ. (2555). การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management).
กรุงเทพฯ: ทริปเฟลเอดดูเคชั่น.
- สามารถ อัยกร, ประภัสสร ดาวะเศรษฐ์, สายป่าน จักขุจินดา และชาญชัย ศุภวิจิตรพันธ์.
(2560). บทบาทของผู้ตามในคุณลักษณะภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 9(1), 195-203.
- สาโรช บัวศรี. (2555). การศึกษาและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: กริตส์ ดีไซน์ แอนด์ คอมมู
นิเคชั่น.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2555). เทคนิคการวางแผนและประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.
ปริญญาโท ค.ม. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุจินต์ ดาววีระกุล. (2552). ปัจจัยที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนา
หมู่บ้าน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้านดีเด่น
ระดับจังหวัดของ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุชาติดา ลดาวัลย์ม, ชีรภัทร โคตรบรรเทา, วานิช ประเสริฐพร และรุ่งรัตน์ ธรรมทอง.
(2561). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ครูของนักศึกษา
ป.บัณฑิตวิชาชีพอครุ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย*, 8(ฉบับพิเศษ), 164-180.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัท
เฟื่องฟ้า พรินติ้งจำกัด.
- สุดา เสมอแก้ว (2557). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารวิชาการ
Veridian E-Journal*, 7(2), 1116-1126.
- สุทธิชัย คนกาญจน์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*.
วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/437870>. 18 ธันวาคม 2563.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <http://pongsriwat@thaimail.com.htm>. 23 ตุลาคม 2563.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2559). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติค
เกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญาอนุวัฒน์. (2552). *สถิติ
วิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิค
การใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
_____. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม
ศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาค ไหวหากิจ. (2553). *เปรียบเทียบการรับรู้วินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัด
กิจกรรมการเล่นนันทนาการและการเล่นเกมแบบร่วมมือ*. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2553). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
นนทบุรี: พิมพ์ลักษณ์.

- สุรพงษ์ แสงสีมข. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร*, 16(2), 119-128.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2549). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- สุวกิจ ศรีปัดดา. (2555). ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(1), 3-22.
- สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. (2551). รูปแบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพื่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
*วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์*, 11(1), 162-173.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภิต สุวรรณเวลา (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงของ
เยาวชนในจังหวัดตรัง. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก*, 1(1), 76-90.
- เสริมศักดิ์ วัฒนาภรณ์. (2555). *การพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางอิสลาม
ระดับอุดมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
กฤษฎีกา

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศด้านคุณภาพมัธยมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <https://sesa.obec.go.th/index.php#>. 23 ตุลาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *คู่มือการประเมินให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การ ภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating)*. กรุงเทพฯ: พรีเมียร์โพร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). *แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญานานวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย
- หลุย จำปาเทศ. (2550). *จิตวิทยาสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สยามคิตีสาสน.
- อนุพงศ์ อวิรุทธา. (2555). *ใครคือผู้ตามที่ดีในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.siamturakij.com>. 26 กันยายน 2563.
- อัจฉนา วรณานันต์. (2554). *ผลของโปรแกรมการศึกษาแบบกลุ่มตามแนวคิดพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมที่มีต่อการเพิ่มการยอมรับตนเองของเด็กที่ถูกทารุณกรรม: กรณีศึกษา สถานสงเคราะห์เด็กหญิงจังหวัดอุดรธานี*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 3(1), 185-198.
- อัมพร พุดมี. (2551). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2554). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุดม ทูมโฆสิต. (2553). *สถิติสำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- American Institutes for Research (2007). *Teacher self-management tools*. Virginia: America.
- Architecture. (2013). *Open-minded-inquiry*. Retrieved from <https://bit.ly/2KcXnKj> July 11th, 2021,
- Arlina. (2015). *Creative thinking*. Retrieved from <https://bit.ly/2toSIRr> July 7th, 2021.
- Armağan, Y., Öz M. and Sever, M. (2020). School Principals and Human Relations. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Educational Administration: Theory and Practice*, 26(1), 1–58.
- Asero. (2008). *Open minded*. Retrieved from <https://yhoo.it/2KiMcfO> July 11th, 2021
- Blackshear, G. (2003). *The Managerial Grid III*. Houston: Gulf Publishing.
- Bligh, M. (2011). *Followership and follower-centred approaches*. The Sage handbook of leadership. Los Angeles: Sage Publications.
- Brock, D. (2008). *Eleven characteristics of critical thinkers*. Retrieved from <https://bit.ly/2MPEATU>. July 7th, 2021,
- Boll, P. (2017). *What is creativity*. Retrieved from <https://bit.ly/2twKuAE> May 11th, 2021
- Bollen, C. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Braun, B. (2011). *The Practice of Nursing Research: Conduct: Critique and Utilization* (2nd ed.). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Breman, J. (2007). *Introduction to Education Administration* (4th ed). Boston : Allyn and Bacon.

- Brodie. (2015). *What's Everybody so Excited about?: The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality*. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/20152630> March 11th, 2021.
- Cameron, K. (1988). Measuring organizational effectiveness in institutions of higher education. *Administrative Science Quarterly*, 23(1), 604–634.
- Cattell, R.B. (2005). *The grammar of Science and the Evolution of Personality Theory*. New York: Wiley/Halsted Press.
- Chaleff, I. (1995). *The courageous follower: Standing up to & for our leaders*. San Francisco: Berrett–Koehler.
- _____. (2003). *The courageous follower: Standing up to and for our leaders* (2nd ed.). San Francisco: Berrett–Koehler
- _____. (2005). *The Courageous Follower*. San Francisco: Berret – Koehler.
- _____. (2008). *Creating New Ways of Following. The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations* San Francisco: Jossey–Bass.
- _____. (2009). *The courageous follower: Standing up to and for our leaders*. San Francisco: Berrett–Koehler.
- Civil Air Partrol. (2000). *Action Research and Improved School Practices*. New York: Columbia Teachers Collage.
- Civil Air Patrol Manual. (2010). *A Short Guide to Action Research* (3rd ed.). Boston: Pearson Education.
- Davis, A. (2013). *Effective Leadership Skills – Clear Vision: Gregg Davis, Impact Consults*. Retrieved from <http://kayleadershipacademy.com/2013/04/effective-leadership-skills-clear-vision/> April 24th, 2020.
- Detlef, P. (2017). *Essential International Human Relations Skills For Global Expansion*. Retrieved from <https://www.24hourtranslation.com/essential-international-human-relations-skills-for-global-expansion.html> January 18th, 2021.

- Devis, B. (2021). *What are the main reasons for improving human relations?*
Retrieved from <https://www.mvorganizing.org/what-are-the-main-reasons-for-improving-human-relations/> January 20th, 2021.
- Dixon, G., & Westbrook, J. (2003). Followers Revealed. *Engineering Management Journal*, 15(1), 19–25.
- _____. (2009). Follower : the rest of the leadership process. *SAE International Journal of Materials and Manufacturing*, 1(1), 255–263
- Douglas, E. (2002). *A Study of Organizational Culture Perceived by Staff Nurse*. The Master Degree of Nursing Science in Nursing Administration Burapha University.
- Douglas, R. S.. (2016). *The Elements of Courage*. Retrieved from <https://www.theleadermaker.com/the-elements-of-courage/>. February 18th, 2021.
- Etzioni, A. (2004). *Modern Organization*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Enis, R.H. (2014). *12-characteristics-of-critical*. Retrieved from <https://bit.ly/2K5Kh2n>. July 25th, 2021
- Epitropaki, O. (2018). *The self-selection bias in leadership: Understanding reluctant leaders*. Gree : Riggio.
- Ewell, T.and Jones, P. (1993). Actions matter: The case for indirect measures in assessing higher education's progress on the national education goals *Journal of General Education*, 42(1), 123–148.
- Facione, P. A. (2006). *Critical thinking: What it is and why it counts*. Millbrae, California: Academic Press.
- Farrel, A. M., and Rudd, J. M. (2011). *Factor analysis and discriminant validity: A brief Review of some practical issues*. Retrieved from <http://www.duplication.net.au/ANZMAC09/papers/ANZMAC2009-389.pdf> January 4th, 2020
- Fitz – Gibbon, K. (2012). *How to design a program evaluation*. Newbury Park: Sagh.
- Flippo, E. B. (2014). *Principle of Personnel Management*. New York: Mc Graw–Hall Inc.

- Fulmer, R.M. (2013). A conversation with Peter Senge: New development in organizational learning. *Organizational Dynamics*, 27(2), 33–42.
- Ghias, W., Hassan, S. and Masood, M.T. (2018). Does Courageous Followership contribute to Exemplary Leadership Practices: Evidence from Pakistan ?. *International Journal of Business & Management*, 13(1), 11–21.
- Goleman, D. (2007). *The difference kinds of empathy*. New York: Bantam Books.
- Gotoknow.org .(2007). *Creativity*. Retrieved from <https://bit.ly/2Mhklb7> March 7, 2021.
- Greyvenstein, H. & Cilliers, F. (2012). Followership’s experiences of organizational leadership: A systems psychodynamic perspective. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(2), 1–10.
- Guru. com. (2013). *Open minded*. Retrieved from <https://bit.ly/2Kjfdvh> July 21st, 2021,
- Guthrie, J.T. (2004). Relational of document literacy and prose literacy to occupational and societal characteristics of young black and white adults. *Reading Research Quarterly*, 26(1), 30–48.
- Halloran, J. (2005). *Applied Human Relation* (3rd ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Harris, B. (2010). *Six characteristics needed to be a great critical thinker*. Retrieved from <https://bit.ly/2MUn8xp>. July 25th, 2021,
- Heller, T., & Van Til, J. (2008). Leadership and followership: Some summary propositions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 405–414.
- Herr, N. (2007). *Elements of critical thinking: The sourcebook for teaching science*. Retrieved from <https://bit.ly/2KelOTs> July 25th, 2021,
- Hersey, P. and Blanchard, H.K. (2007). *Management of Organizational Behavior* (7th ed.). Upper Sandle River: Prentice–Hall.
- Hitchcock, D. (2011). *Thinking Critically*. United Kingdom: Thanet Press.
- Hopkin, M. (2016). Leadership and Enthusiasm. Retrieved from <https://bit.ly/2Jp4ooh> July 15th, 2021,
- Hoy, W.K.and Feldman, J. (2000). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Journal of School Leadership*. Abstract from the ERIC Database. 18(4), 422–432.

- Hull, J. W. (2003). *Separation anxiety*. Retrieved from http://www.drhull.com/EncyMaster/S/separation_anxiety.htm April 25th, 2020.
- Johnstone, J. N.. (2002). Quality A conceptual framework to help evaluate the quality of institutional performance. *Quality Assurance in Education*, 16(4), 322–332.
- Jong & Klasse. (2017). *Enthusiasm and happiness at work*. Retrieved from <https://bit.ly/2tnW5mh> May 10th, 2021.
- Joreskog, K.G. & Sorbom, L (1993). *LISREL 8 Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Katzenbach, J. R. and Smith, D. K. (2003). The Myth of the Top Management Team. *Harvard Business Review*. 4(1), 83–91.
- Kelly, R. E. (1992). *The Power of Followership : How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves*. New York: Doubleday.
- _____. (2008). *The Power of Followership : How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves*. New York: Doubleday.
- Kellerman, P. (2008). How bad leadership happens. *The International Journal of Learning*, 20(3), 41–46.
- Keshavarzi, A., Hoveida2and, R. and Siadat S. A. (2015). The Degree of the Components of Human Relation Management Application by the Principals of First Course of High Schools in Isfahan from Teachers Stand Point. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(10S), 314–319.
- Khamisi, Z.H. and Largani, M.S. (2014). Explanation of human relations status base on performance components of principals. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(5), 1–12.
- Kharbach, M. (2014). *Eight constitutive skills of the critical thinking*. Retrieved March 7, 2021 from <https://bit.ly/Po8506>
- Klenismith, L.J. and Everts–Rogers, C. (2000). *Self–Directed Learning : A Guide for Learners and Teachers*. Chicago: Follett Publishing Company.

- Kuchapski, R. (2001). *Conceptualizing accountability for education*. Retrieved from http://www.saskschoolboards.ca/research/evaluation_and_reporting/02-08.htm March 22nd, 2021
- Lateur, S. M. & Rast, V.J. (2004). *Dynamic followership the prerequisite for effective leadership*. Retrieved from <https://bit.ly/2dYY1vz> March 22nd, 2021
- Lizzie, P. (2010). *6 Powerful Characteristics of Great Critical Thinkers*. Retrieved from <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JTE/article/viewFile/13898/9693> July 25th, 2021
- Locke, E.A. and Latham, G. P. (2004). *Cartwright Field Theory in Social Science : Selected Theoretical*. New York: Harper and Row.
- _____. (2006). *New Directions in Goal Setting Theory*. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Lussier, R. N. and Achua, C. F. (2001). *Effective Leadership* (3rd ed). Ohio: South-Western.
- Marchetti, C. (2018). *Teamwork That Works*. Retrieved from <https://www.insidehighered.com/advice/2018/04/17/tips-improving-student-teamwork-class-opinion> December 18th, 2020
- Madhvi, D. (2004). *Definition of open-minded*. Retrieved from <https://bit.ly/2yC36EY> March 7th, 2017
- _____. (2015). *A review of the literature of the followership since 2008 : The importance of relationships and emotional intelligence*. *Sage Open*, 5(4), 2158244015608421.
- Mccallum, J .S. (2013). *Followership: the other side of leadership*. Retrieved from <https://bit.ly/1KKEyr5>. January 11th, 2021
- Miller, C. A. (2007). *Out in the World : Gay and Lesbian Life from Buenos Aires to Bangkok*. London: Penguin Books.
- Mumford, M. D., Antes, A. L., Caughron, J. J. & Friedrich, T. L. (2008). Charismatic, ideological, and pragmatic leadership: Multi-level influences on emergence and performance. *Leadership Quarterly*, 19(1), 144–160.

- Naiman, L. (2014). *What is creativity*. Retrieved from <https://bit.ly/139Haf2> May 7, 2021
- Nanus, B. (2002). *Visionary Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Olin, J. (2011). *Seven characteristics of critical thinking*. Retrieved from <https://bit.ly/2Kg5RR2>. July 25th, 2021,
- Pan, H. L. (2014). *Developing Indicators of Teachers' Professional Competence*. Department of Education National Taiwan Normal University.
- Parker, B. R. (2010). *The power of enthusiasm – It can make a real difference*. Retrieved from <https://bit.ly/2yC3qDG> June 3rd, 2021,
- Peek, S. (2020). *Human Relations Management Theory Basics*. Retrieved from <https://www.business.com/articles/human-relations-management-theory-basics/> January 20th, 2021
- Paquin, D. (2011). *Critical thinking*. Retrieved from <https://bit.ly/2lkrZom>. July 25th, 2021
- Personality cafe. (2011). *Definition open minded person*. Retrieved from <https://bit.ly/2K2NsYx> July 11th, 2021,
- Phuapanich, V. (2014). *Critical thinking*. Retrieved, from <https://bit.ly/2K7fx17> March 7th, 2017
- Posner, M. (2010). *Sequence, and Coordination of Secondary School Science Volume II Relevant Research*. USA: The National Science Teacher Education.
- Reece, B. L. & Brandit, R. (2007). *The new management*. New York: Macmillan
London: Collier Macmillan.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Managing today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rock, M. (2009). *The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring*. Retrieved from www.canadaone.com/ezine/may99/leadership6.html April 24th, 2020.
- Roger, E. (2005). *Freedom to learn. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Co.*
- Rose, J. (1995). *Measurement in Today' School*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Rouillard, C. (2003). *Goals and goal setting : planning to succeed*. London: Kogan Page.
- Salleh, M.J. and Kayode, B.K. (2014). An analysis of teachers' perceptions towards teamwork. *ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH*, 4(3), 516–526.
- Satterfield, D. R. (2016). *The Elements of Courage*. Retrieved from <https://www.theleadermaker.com/the-elements-of-courage/> July 25th, 2021.
- Seelay, T. A. (2006). *The Impact of Followership Dimensions on Affective Commitment and In-Role and Extra-Role Performance*. Doctoral dissertation, California: Alliant International University.
- Sullivan, P and Decker, J. (2009). *Communication Skills for the Health Care Professional: Concepts and Techniques*. Maryland: Aspen.
- Skinner, C. T., & Hamson, E. S. (2001). Person models of diabetes in relation to self-care well-being and glycemic control. *Diabetes Care*, 24, 828–833.
- Steers, R. (2007). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Suda, L. (2013). *In praise of followers*. PA: Project Management Institute.
- Suddaby, R. (2010). Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. *The Academy of Management Review*, 35(3), 346–357.
- Suchamann, K. (2014). *Evaluation research : Principle and practice in public service and social action programs*. New York: Ruge Sage Foundation.
- Tappen Weiss and Whitehead. (2004). *Action Research Principles and Practice*. Mackays of Chamtham PLC, Chatham, Kent.
- Tarricone.P. (2020). *Successful teamwork: A case study*. herdsa conference 30th June–3rd July 2020.
- Thach et al. (2006). *Action Research*. (2nd ed.). California: Sage.
- Thompson, G. and Morrisl, L. (2006). *Blended learning: how to integrate online and traditional learning*. London: Kogan Page.
- Thammathirat, S. (2012). *Rationality*. Retrieved, from <https://bit.ly/2KcWNsF> May 3rd, 2021.

- Tilus, G. (2012). *Six critical thinking skills you need to master now*. Retrieved from <https://bit.ly/2yEctUM> July 25th, 2021,
- Villiers, R. D. (2014). *Followership: how to act the other 98% of the time, when we aren't leading*. Retrieved from <https://bit.ly/2yCprSX>. January 14th, 2021,
- Weiss, J.B.. (2001). *The Provision of Social Relationship*. In Z. Rubin (Ed). Englewood Cliff: Prentice–Hall.
- Wikipedia. (2017). *Open–mindedness*. Retrieved from <https://bit.ly/1FmiQsX> July 9th, 2021.
- William, E. (2008). Electoral Participation in a Low Stimulus Election. *Rural Development*. 4(1), 111–124.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อโรงเรียนดีเด่น

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
3. ดร.สัจจา ฝ่ายคำตา ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร
4. นายพนมพันธ์ ไชยเพชร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา
5. นายอดุลศักดิ์ ศรีปัญญา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเขาวงวิทยาการ
6. นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
หน่วยงาน โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
7. นางวันเพ็ญ ถวิลการ ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเขาวงวิทยาการ

หมายเหตุ : ข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิ ปี พ.ศ. 2564

รายชื่อโรงเรียนดีเด่น

1. โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล OBECQA ประจำปีการศึกษา 2560
2. โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัล OBECQA ประจำปีการศึกษา 2561

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ สำราญ กำจัดภัย | ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิริศักดิ์ อัจฉริยะ | ตำแหน่ง อาจารย์ คณะครุศาสตร์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 3. นายศักดิ์ดา ชัยภัย | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม |
| 4. ดร.วิชาญ เกษเพชร | ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา สกลนคร |
| 5. ดร.สุรินทร์ สำลี | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ |
| 6. นายกิตติศักดิ์ สุวรรณชัยรบ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส |
| 7. นางเข็มจิรา ประทุมชาติ | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร |
| 8. นางจิราพร รวยทรัพย์ | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส |
| 9. นางสาวจารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน | ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ |

หมายเหตุ : ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ปี พ.ศ. 2564

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพคู่มือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ตำแหน่ง อาจารย์
สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.อาทิตย์ ฉำรงชัยชนะ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตฯ
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาขอนแก่น
3. นายหงษ์ดี ศรีเสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทย์ฐานะ เขียวชาญ
หน่วยงาน โรงเรียนวิสุทธิรังษี
4. ดร.วรภรณ์ วงศ์ตาхі ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดสกลนคร
5. นางฐิตินันท์ ประทุมนันท์ ตำแหน่ง ครู
วิทย์ฐานะ เขียวชาญ
หน่วยงาน โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์

หมายเหตุ : ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ปี พ.ศ. 2565

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ปภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ปภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สัจจา ฝายคำตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาวงกตพิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางวันเพ็ญ ฤวิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานระบบการทำงานของหน่วยงานท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙



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

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าศึกษาดูงานระบบการทำงานของหน่วยงานท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญราษฎร์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๕

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

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อัจฉริชัย

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ 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 นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๕

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

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๖๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๖๑๕

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

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิชาญ เกษเพชร

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เทียสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตฯ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เทียรธิญาณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘๘ ๙๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๒๒๓.๑๒/ว ๑๓๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถนนโพนพิสัย อ.ธาตุเชิงชุม
จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรินทร์ สาลี

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๑๒๒๒๓๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๘๖๒๓

"อยู่กล รักษกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๑๕

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

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวารินवास

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.तिकานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๕๕

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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางเข็มจิรา ประทุมชาติ

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ปภัทร แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๒๖๒๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เท็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๒

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ปภัทร แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๒๖๓

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ อว ๐๖๒๗.๑๒/ว ๑๓๕๕



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

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจารุวรรณ วิจิตรวงค์วาน

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๗๒๒๓๗๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาไร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๒๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๙๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เท็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๗๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๖๓๘ ๙๖๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๒๓

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อาทิตย์ อ่างชัยชนะ

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกสิทธิ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๒๑

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายหงษ์ดี ศรีเสน

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๒๓



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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วราภรณ์ วงศ์ตาชี

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘๘ ๙๓๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๒๓

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางฐิตินันท์ ประทุมนันท์

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๖๓๒๒๓๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) โดยมี ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๕๓๘ ๗๑๖๓

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

ประกอบกรวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศาสตร์ศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา	ประธานที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์	อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง/หน้าที่.....

หน่วยงาน.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

วันสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....ถึง.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

1. ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการจัดทำกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไป

2. รูปแบบของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญที่จะสัมภาษณ์และเรียนให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบล่วงหน้า พร้อมกับนัดหมายวัน เวลาที่จะสัมภาษณ์ไม่น้อยกว่า 1 สัปดาห์

3. ลักษณะของการสัมภาษณ์จะใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตฉบับที่คำให้สัมภาษณ์พร้อมทั้งบันทึกเสียงไปพร้อมกันไปด้วย

4. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ และจะสรุปผลการของการสัมภาษณ์แต่ละครั้งในวันที่ทำการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

5. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเพียรพยายาม 2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน 3) ยอมรับการกระทำของตน 4) ความละเอียดรอบคอบ และ 5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

1.1.1 ความเพียรพยายาม หมายถึง การที่ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

1.1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

1.1.3 การยอมรับการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

1.1.4 ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง การที่ครูวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลาย ๆ วิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

1.1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองของครูในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การวิเคราะห์ตนเอง
- 2) การจัดการตนเอง
- และ 3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

1.2.1 การวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2.2 การจัดการตนเอง หมายถึง การที่ครูรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตัวเอง และผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

1.2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่

1.3 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดของครู ซึ่งเน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล และนำไปสู่การสรุปที่สมเหตุสมผล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล
- 2) ความกระตือรือร้น
- 3) ความคิดสร้างสรรค์
- และ 4) การเปิดใจกว้าง

1.3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล หมายถึง การที่ครูใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ ในการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์และการคาดเดาในการคิด มีการวางแผน

1.3.2 ความกระตือรือร้น หมายถึง การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่งบางอย่างหรือตื่นเต้นกับกิจกรรมมีความกระหายอยากจะเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มีความขะมักเขม้น มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝักคึดอยู่ตลอดเวลาไม่มองโลกในแง่ร้ายรู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

1.3.3 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน ให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ

1.3.4 การเปิดใจกว้าง หมายถึง การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ

1.4 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูที่สร้างขึ้นเพื่อยืดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) การยอมรับตนเอง 3) การจัดการความขัดแย้ง และ 4) การปรึกษาหารือ

1.4.1 แรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการกระตุ้นให้แสดงออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำและองค์กร โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

1.4.2 การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง

1.4.3 การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง การที่ครูแสดงถึงกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่

1.4.4 การปรึกษาหารือ หมายถึง รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครูมารวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็นโต้แย้ง หรือแสดงจุดยืน ทางความคิด ให้นำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง

1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มครู โดยมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 4) การมีส่วนร่วม

1.5.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอบเขตจริงระหว่างครูหรือ กลุ่มครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

1.5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

1.5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.5.4 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.6 ความกล้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมและสนับสนุนงาน และผู้นำที่ตนเองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลให้องค์กรได้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน 2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง 3) ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม 4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน และ 5) ความกล้าที่จะทำทนาย

1.6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นผลดีหรือผลเสีย โดยไม่ร้องขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน

1.6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร

1.6.3 ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม หมายถึง การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยืนหยัดและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

1.6.4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน หมายถึง การที่ครูมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

1.6.5 ความกล้าที่จะท้าทาย หมายถึง การที่ครูมีความกล้าที่จะเอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้องค์กร

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถาม

หลังจากที่ท่านศึกษากรอบแนวคิดเบื้องต้น และนิยามศัพท์เฉพาะที่เป็นผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้อย่างไร

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้ตามของครู

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรมียังองค์ประกอบหรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมียังองค์ประกอบหรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีองค์ประกอบหรือลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.6 ด้านความกล้า ควรมีองค์ประกอบหรือลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

นิยามศัพท์

ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบภาวะผู้ตามของครู ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองของครูในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน
3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดของครู ซึ่งเน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล และนำไปสู่การสรุปที่สมเหตุสมผล
4. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูที่สร้างขึ้น เพื่อยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มครู โดยมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ความกล้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของครูที่ส่งเสริมและสนับสนุนงาน และผู้นำที่ตนเองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามที่กำหนด

แบบตรวจสอบคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
 (Index of Item Objective Congruence : IOC)

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความสอดคล้อง			ข้อแนะ
		+1	0	-1	
1. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ					
1.1 ความเพียรพยายาม การที่ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอุตสาหะ ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ					
1	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ				
2	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน				
3	ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย				
4	พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ				
1.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน การปฏิบัติงานของครูด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มที่ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสียหายในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่					
5	มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
6	ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยด้วยความเอาใจใส่				
7	ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย				
8	หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ				
1.3 การยอมรับการกระทำของตน ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม					
9	ยอมรับผิดเมื่อตนกระทำผิดพลาด				
10	ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองจากคนอื่น ๆ				
11	มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย				
12	กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าความผิดเกิดจากการกระทำของตน				
1.4. ความละเอียดรอบคอบ การที่ครูวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการหลาย ๆ วิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมีระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ					
13	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ				
14	มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ				
15	มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
16	ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ				
17	มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
1.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร					
18	มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง				
19	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงาน อย่างชัดเจน				
20	มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ				
21	มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
22	มีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง				
2. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง					
2.1 การวิเคราะห์ตนเอง การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถ เปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
23	วิเคราะห์จุดเด่นของตนเอง				
24	วิเคราะห์จุดด้อยที่ต้องพัฒนาตนเอง				
25	วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา ตนเอง				
26	วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง				
2.2 การจัดการตนเอง การที่ครูรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหาและ ภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุข ภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี					
27	เห็นคุณค่าในตนเอง				
28	มีการวางเป้าหมายในชีวิต				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
29	มีการจัดการด้านอารมณ์และความเครียดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม				
30	มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
31	มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม				
2.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่					
32	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ				
33	มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ				
34	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน				
35	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น				
3. องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล การที่ครูใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่าง สุขุมรอบคอบ ในการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญา มากกว่าใช้อารมณ์และการคาดเดาในการคิด มีการวางแผน					
36	ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ				
37	มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ				
38	พิจารณาข้อมูลเพื่อวางแผนแก้ปัญหา ในเรื่องต่างๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
39	ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน				
40	มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย				
3.2 ความกระตือรือร้น การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่งบางอย่างหรือตื่นตัวกับกิจกรรม มีความกระหายอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ มีความขะมักเขม้น มีใจฝึกฝืนที่จะทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา ไม่มองโลกในแง่ร้ายรู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง					
41	ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่อยากที่จะเรียนรู้				
42	มีการเรียนรู้ และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ อย่างขะมักเขม้น				
43	มีใจฝึกฝืนที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ				
44	ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา				
45	ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา				
3.3 ความคิดสร้างสรรค์ การที่ครูมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ					
46	การคิดอย่างหลากหลาย				
47	มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่				
48	แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ				
49	มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ				
50	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
3.4 การเปิดใจกว้าง การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ					
56	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง				
57	มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน				
58	มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น				
59	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน				
60	มีระบบการทำงานที่ดี				
61	มีความผูกพันต่อองค์กร				
4.2 การยอมรับตนเอง การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จักดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง					
62	แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีทิวทัศน์ของตน				
63	นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ				
64	พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา				
65	ไม่เอาไรต์เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน				
66	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น				
4.3 การจัดการความขัดแย้ง การที่ครูแสดงถึงกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่					

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
67	เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล				
68	การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน				
69	มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกัน และกัน				
70	ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน				
71	ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา				
4.4 การปรึกษาหารือ รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครูมารวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็น โต้แย้ง หรือแสดงจุดยืน ทางความคิด ให้นำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์ แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง					
72	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
73	มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน				
74	หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร				
75	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
76	มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตร่วมกัน				
5. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม					
5.1 การติดต่อสื่อสาร กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอบเท็จจริงระหว่าง ครูหรือ กลุ่มครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไป ยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน					
77	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
78	มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงานอย่างเหมาะสม				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
79	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร				
80	มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง				
81	มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล				
5.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนด วัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					
82	มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย				
83	มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง				
84	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน				
85	มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน				
86	มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน				
5.3 การมีปฏิสัมพันธ์ การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
87	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน				
88	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน				
89	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
90	มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน				
91	มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน				
5.4 การมีส่วนร่วม กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้งานปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
92	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
93	การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ				
94	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน องค์กร				
95	การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรม ต่าง ๆ ภายในองค์กร				
96	มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงาน				
6. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า					
6.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดง ถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าจะผลลัพธ์ จะเป็นผลดีหรือผลเสีย โดยไม่ร้องขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน					
97	ความรู้สึกลำบากในความรับผิดชอบส่วนตัว				
98	เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร				
99	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ ส่งผลกระทบต่อองค์กร				
100	ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้ บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด				
6.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การที่ครูแสดงความกล้าร่วม เปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิด ผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร					
101	ร่วมมือต่อผู้ตั้งรกรากในการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น				
102	ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ใน ภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง				
103	นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาส ในการพัฒนา				

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครู	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
104	มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				
105	หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นก็พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง				
6.3 ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
106	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้อง				
107	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม				
108	ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม				
109	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี				
6.4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน การที่ครูมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้					
110	การช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวัง สิ่งตอบแทน				
111	การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม				
112	แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ				
113	ตอบสนองความต้องการขององค์กร				
114	การเคารพสิทธิของบุคคลอื่น				
115	การรับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง				
6.5 ความกล้าที่จะทำทนาย การที่ครูมีความกล้าที่จะเอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้องค์กร					

ข้อที่	พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้ตามของคุณ	ความ สอดคล้อง			ข้อเสนอ แนะ
		+1	0	-1	
116	คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ของ องค์กรหรือส่วนรวม				
117	ยื่นข้อคัดค้านการกระทำของตนตามที่ถูกกล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่น				
118	กำหนดเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้น กว่าเดิม				

ขอขอบคุณค่ะ

นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางสาวพิมพ์ภัทรา แก้วดี นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

ประธานที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ระเบียบวิธีวิจัย ใช้วิธีการแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) การและการยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ระยะเวลาดำเนินการมี 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและพัฒนาตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 การตรวจสอบยืนยันตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

4. เนื้อหาที่ผู้วิจัยนำมาสร้างข้อคำถามในครั้งนี้ได้มาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

5. แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน

6. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

6.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

6.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมมาก

3 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมน้อย

1 หมายความว่า มีระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

7. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาข้อคำถามและแสดงความคิดเห็น โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นเพียงหนึ่งช่อง ขอความอนุเคราะห์ ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อและเสนอเหตุผลหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วย (ถ้ามี)

8. เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอความ อนุเคราะห์ท่านได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางไปรษณีย์โดยใช้ซองที่เขียนที่อยู่พร้อม ติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้ หรือส่งผ่านลิงค์ทาง Google form ตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

1. เพศ

- 1. ชาย
- 2. หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 1. ผู้บริหาร
- 2. ครู

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1.ปริญญาตรี
- 2.ปริญญาโท
- 3.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

- 1. ไม่เกิน 10 ปี
- 2. 11-20 ปี
- 3. 21-30 ปี
- 4. 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในที่ตรงกับระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีระดับความเหมาะสม ดังนี้

5 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมมาก

3 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมน้อย

1 หมายความว่า ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ						
1.1 องค์ประกอบย่อย ความเพียรพยายาม						
1	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ					
2	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
3	ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ					
1.2 องค์ประกอบย่อย ความเอาใจใส่ในการทำงาน						
5	มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
6	ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					
7	ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
8	หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง หรือเสื่อมเสียใน งานที่ได้รับผิดชอบ					
1.3 องค์ประกอบย่อย การยอมรับการกระทำของตน						
9	ยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด					
10	ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนเอง					
11	มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย					
12	กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าความ ผิดพลาดของงานเกิดจากการกระทำของตน					
1.4 องค์ประกอบย่อย ความละเอียดรอบคอบ						
13	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
14	มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับ วิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ					
15	มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
16	ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่าง ละเอียดรอบคอบ					
17	มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงาน อย่างละเอียดถี่ถ้วน					
1.5 องค์ประกอบย่อย การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น						
18	มีการกำหนดงานที่ต้องปรับปรุง					
19	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่าง ชัดเจน					
20	มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ					
21	มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วย วิธีการที่หลากหลาย					
22	มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลัง ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
2. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง						
2.1 องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ตนเอง						
23	วิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
24	วิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
25	วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง					
26	วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง					
2.2 องค์ประกอบย่อย การจัดการตนเอง						
27	เห็นคุณค่าในตนเอง					
28	มีการวางแผนเป้าหมายในชีวิต					
29	มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
30	มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
31	มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม					
2.3 องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา						
32	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
33	มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					
34	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน					
35	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น					
3. องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ						
3.1 องค์ประกอบย่อย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล						
36	ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
37	มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ					
38	พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ					
39	ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
40	มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย					
3.2 องค์ประกอบย่อย ความกระตือรือร้น						
41	ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้					
42	ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น					
43	มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ					
44	ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา					
45	ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา					
3.3 องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์						
46	มีการคิดอย่างหลากหลาย					
47	มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่					
48	แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ					
49	มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ					
50	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่					
3.4 องค์ประกอบย่อย การเปิดใจกว้าง						
51	ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ					
52	เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ					
53	เป็นผู้มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น					
54	รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
55	มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ					
4. องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์						
4.1 องค์ประกอบย่อย แรงจูงใจ						
56	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง					
57	มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน					
58	มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น					
59	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
60	มีระบบการทำงานที่ดี					
61	มีความผูกพันต่อองค์กร					
4.2 องค์ประกอบย่อย การยอมรับตนเอง						
62	แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีทิวของตน					
63	นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเองยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ					
64	สามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา					
65	กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
66	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น					
4.3 องค์ประกอบย่อย การจัดการความขัดแย้ง						
67	เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล					
68	การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน					
69	มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน					
70	ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน					
71	ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4.4 องค์ประกอบย่อย การปรึกษาหารือ						
72	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
73	มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน					
74	หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
75	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
76	มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน					
5. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม						
5.1 องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสาร						
77	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
78	มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
79	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร					
80	มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง					
81	มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล					
5.2 องค์ประกอบย่อย การมีเป้าหมายเดียวกัน						
82	มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย					
83	มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง					
84	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
85	มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน					
86	มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน					
5.3 องค์ประกอบย่อย การมีปฏิสัมพันธ์						
87	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน					
88	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
89	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
90	มีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน					
91	มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน					
5.4 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม						
92	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ					
93	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ					
94	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร					
95	มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร					
96	มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					
6. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า						
6.1 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน						
97	มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว					
98	เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
99	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร					
100	ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด					
6.2 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง						
101	ร่วมมือต่อสู้ดิ้นรนในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
102	ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					
103	นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา					
104	มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
105	พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น					
6.3 องค์ประกอบย่อย ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม						
106	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน					
107	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม					
108	ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม					
109	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
6.4 องค์ประกอบย่อย ความกล้าอาสาช่วยทำงาน						
110	ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
111	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
112	แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ					
113	ตอบสนองความต้องการขององค์กร					
114	เคารพสิทธิของบุคคลอื่น					
115	รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง					
6.5 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะทำทนาย						
116	คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม					
117	ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					
118	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

ภาคผนวก ง
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

คู่มือ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี

นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คู่มือการใช้
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

THE DEVELOPMENT OF TEACHER FOLLOWERSHIP INDICATORS IN
 SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION
 COMMISSION IN THE NORTH-EASTERN REGION OF THAILAND

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปเป็นแนวทางการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 8 ประเด็น ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
- 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ
- 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
- 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้
- 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้
- 7) แบบประเมินพฤติกรรมการภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 8) แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จัดทำขึ้นให้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางการประเมินภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 เพื่อให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีดังนี้

3.1 ครูใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและร่วมพัฒนาสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินภาวะผู้ตามของครูภายในสังกัด

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู

3.5 กระทรวงศึกษาธิการใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู

4. ความเป็นมาและแนวคิดของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประเทศไทยกำลังมีปัญหาคือความเหลื่อมล้ำทางฐานะรายได้ การศึกษา ปัญหาทางเศรษฐกิจสังคม และระบบนิเวศ ปัญหาคือความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมที่สูงและซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน ขณะเดียวกันก็มีปัญหาการขาดแคลนภาวะการนำและการขาดผู้นำที่ฉลาด มีวิสัยทัศน์มากพอจะที่น่าพาคนทั้งประเทศแก้ปัญหาในเชิงปฏิรูปประเทศเชิงโครงสร้างได้อย่างเข้าใจรากเหง้าและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องผู้นำแบบพระเอกขี่ม้าขาว คนที่ดีพร้อม เก่งพร้อม เข้มแข็ง เด็ดขาด ซื่อสัตย์ เป็นธรรม และสามารถแก้ไขปัญหาก็ทุกอย่างได้อย่างถูกต้องใจคนส่วนใหญ่ เป็นเรื่องแนวคิดโบราณก่อนยุคทุนนิยมที่ไม่อาจเป็นจริงได้ ไม่ใช่เพราะเราหาคนแบบนั้นไม่ได้ หรือหาอย่างไม่เจอ แต่เป็นเพราะในสังคมเศรษฐกิจทุนนิยมอุตสาหกรรมใหม่ เป็นสังคมที่ต้องใช้ระบบการทำงานแบบรวมหมู่ ที่คนทั้งสังคมหรือส่วนใหญ่ต้องร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล เป็นธรรม เศรษฐกิจ การเมือง สังคมจึงจะพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้ สังคมแบบนี้ต้องการภาวะการนำแบบใหม่ คือนอกจากจะต้องมีผู้นำ (ทั้งแบบรวมหมู่และในระดับต่าง ๆ)

ที่ฉลาด มีวิสัยทัศน์ รับฟังและจูงใจคนส่วนใหญ่ได้ดีแล้ว สังคมนั้นต้องมีภาวะผู้ตามหรือพลเมืองที่ค่อนข้างฉลาดมีความรับผิดชอบด้วย สังคมทุนนิยมอุตสาหกรรมสมัยใหม่จะพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความเป็นประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดได้ในระดับหนึ่ง ต้องการผู้นำรวมหมู่แบบประชาธิปไตย ที่สามารถนำประชาชนนำการบริหารประเทศและองค์กรต่าง ๆ ด้วยความฉลาด วิสัยทัศน์ และความชอบธรรม ไม่สามารถจะพึ่งผู้นำเดี่ยวที่เป็นผู้นำแบบอำนาจนิยมเหมือนสังคมนิยมก่อนได้ต่อไป สิ่งสำคัญที่สุดคือต้องปฏิรูปการศึกษาให้คนส่วนใหญ่คิด วิเคราะห์เป็น มีวุฒิภาวะ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม จึงจะสร้างผู้นำและผู้ตามที่มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาประเทศไปในทางที่เน้นความเป็นธรรม ประสิทธิภาพเพื่อส่วนรวม การพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์ได้ (วิทยากร เชียงกูล, 2560, ออนไลน์)

การบริหารจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องรับมือกับความกดดันและความซับซ้อนสามระดับ คือ ระดับกว้าง ระดับกลางและระดับลึก ความซับซ้อนระดับกว้าง คือ การดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสังคมยุคหลังสมัยใหม่ (postmodern) ที่ต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายในด้านเศรษฐกิจโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงระดับมหภาค รวมทั้งข้อเรียกร้องและการแข่งขันใหม่ ๆ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนความซับซ้อนระดับกลาง คือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ต้องร่วมมือกันบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้ง ความโกลาหล ความหลากหลาย ความเสี่ยง ความเปราะบางตลอดจนข้อจำกัดของทรัพยากรภายในองค์กร ส่วนความซับซ้อนในระดับลึก คือ การที่บุคลากรจะต้องเผชิญกับการปรับเปลี่ยนบทบาท เพื่อการบริหารจัดการตนเองภายใต้เขตแดนเชิงจิตวิทยา (psychological boundaries) ทั้งในระดับจิตสำนึกและระดับจิตใต้สำนึกที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความเครียด ความวิตกกังวล จนกระทั่งกลายเป็นความรู้สึกสับสน โดดเดี่ยว สงสัย และมองว่าตนเองยังไม่ดีพอ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพของงานทั้งระบบ (Greyvenstein & Cilliers, 2012, p. 83)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับความกดดันและความซับซ้อนทุกระดับ จึงเป็นกลไกสำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคปัจจุบันที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการของมวลชนและผู้บริโภคได้อย่างทันท่วงทีด้วยการปรับโครงสร้าง ลดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนพัฒนาเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม การปรับโครงสร้างเพื่อการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ทำให้บุคลากรระดับบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนา “ภาวะผู้ตาม” (followership) ซึ่งนิยามโดยทั่วไปหมายถึง “ความมุ่งมั่นตั้งใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จตามพันธกิจของกลุ่ม และสร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม” (Seelay, 2006, p. 98)

ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่แสดงสลับสับเปลี่ยนกันตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนรวมทั้งผู้นำล้วนแต่เคยเป็นผู้ตามมาก่อนในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต แม้จะดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจสูงแต่ก็ยังมีผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปอีก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ พบว่า ผู้นำต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือผู้ตามของตน นอกจากนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นผู้นำที่ดีนั้น มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะที่พบในผู้ตามที่มีประสิทธิผลคือ มีการริเริ่ม พึ่งพาตนเอง ผูกพันต่อเป้าหมายร่วม และมีความกล้า เป็นต้น ผู้ตามจึงมิใช่เพียงผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด แต่ด้วยความผูกพันต่อเป้าหมายร่วมขององค์การและความกล้า จึงอาจคัดค้านหรือท้าทายอำนาจของผู้นำที่มิมุ่งต่อเป้าหมายร่วมขององค์การ ภาวะผู้ตามที่ดีจึงเป็นบทบาทเชิงรุกในทางสร้างสรรค์ ทั้งยังพร้อมปรับเปลี่ยนบทบาทที่ต้องแสดงภาวะผู้นำที่ดีขององค์การหรือของสังคมในอนาคตด้วย (ศิริระ จุลานนท์, 2551, หน้า 56)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาและผู้ตามคือ ผู้ปฏิบัติงาน (กฤษณา สำเร็จ, 2555, ออนไลน์) โดยความเป็นจริงแล้วจะต้องอยู่คู่กันเสมอ เพราะมีความจำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งผู้ตามนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือและประสานงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอานูพงศ์ อวิรุทธา (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ผู้ตามก็มีความสำคัญไม่น้อยกว่าผู้นำ เพราะเป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จในองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างผู้ตามที่เก่งที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ในอดีตเชื่อว่าผลสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งจะเห็นได้จากในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การศึกษาเรื่องผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร จนมาถึงปัจจุบันแนวโน้มการวิจัยจะมีการศึกษาเพื่อให้เห็นความสำคัญกับการมี

ส่วนร่วมของผู้ตาม (Suddaby, 2010, p. 43) เริ่มมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้ตามเพื่อมาใช้ในการอธิบายผู้นำและยังเป็นการพัฒนาทฤษฎีผู้นำไปด้วย (Epitropaki, 2018, pp. 89–104) จากการศึกษางานวิจัยหลาย ๆ งานพบว่า ปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของทั้งผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) โดยเฉพาะผู้ตามถือว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เนื่องจากผู้ตามส่วนใหญ่คือ ผู้ปฏิบัติงาน หากแนวคิดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ไม่มีผู้ปฏิบัติหรือมีผู้ปฏิบัติแต่ปฏิบัติแบบให้ผ่านพ้นไปวัน ๆ หนึ่งขาดความเต็มใจในงานที่ปฏิบัติก็ยากที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะเห็นได้จากงานวิจัยของ Kelly (1992, p. 27) ได้พบว่า ความสำเร็จขององค์กรร้อยละ 90 เกิดจากการทำงานของผู้ตาม ส่วนอีกร้อยละ 10 ที่เหลือเป็นผลงานของผู้นำ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าไม่เพียงแต่ผู้นำเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ผู้ตามก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าผู้นำเช่นกัน (Mumfrod et al., 2008, p. 37)

องค์กรหลาย ๆ องค์กรประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือมีผู้ตามที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีผู้ตามที่ไม่มีภาวะผู้ตามที่ดี หากบุคลากรซึ่งเป็นผู้ตามไร้ศักยภาพและขาดภาวะผู้ตามที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ดังนั้น ภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อการแปลงนโยบายไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หากผู้ตามแสดงบทบาทของตนได้เหมาะสมในการปฏิบัติงานย่อมแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าองค์กรแห่งนั้นจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงพื้นฐานหลักสำคัญคือการมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีภาวะผู้ตามที่ดี (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560, หน้า 198) โรงเรียนก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้ตามในที่นี้คือ ครู หากครูมีภาวะผู้ตามที่ดีก็ย่อมนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรและย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ชุมชน และประเทศชาติต่อไป

ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ทุกองค์กรต้องการ โดยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลประกอบด้วย บทบาทในการจัดการตนเอง บทบาทในการแก้ไขปัญหา บทบาทการมีความผูกพันกับองค์กร บทบาทในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และบทบาทในการกล้าแสดงออก (สามารถ อัยกร และคณะ, 2560,

หน้า 200–201) ซึ่งครูถือว่าเป็นผู้ตามในองค์กร (โรงเรียน) แต่ยังคงขาดคุณลักษณะของภาวะผู้ตาม ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยของสุชาติดา ลดาวัลย์ และคณะ (2561, หน้า 164–180); และศรีวรรณ แก้วทองดี (2562, หน้า 2) ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bligh (2011, p. 433) พบว่า ครูขาดความสามารถในการจัดการตนเอง ซึ่งครูไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์แบบโดยปราศจากการควบคุมจากผู้บริหาร และไม่สามารถวางแผนการพัฒนาศักยภาพของตนเองควบคู่กับการร่วมพัฒนาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ตามแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด การกระทำ พฤติกรรม แม้จะอยู่ในองค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กรย่อมจะมีลักษณะที่ต่างกันและเหมือนกันเป็นบางส่วนเท่านั้น โดยธรรมชาติต้องยอมรับว่า แม้แต่พี่น้องกันเกิดจากพ่อแม่เดียวกัน ความคิด การกระทำและพฤติกรรมก็มีความแตกต่างกัน จึงมีนักวิชาการได้แบ่งรูปแบบของผู้ตามไว้หลายรูปแบบ เช่น ผู้ตามที่ทำให้เกิดความบาดหมางในองค์กร ผู้ตามแบบหัวดีอรั้น ผู้ตามที่มีความอดทน เสียสละ ผู้ตามแบบค่อยตาม และผู้ตามที่มีประสิทธิผล เป็นต้น (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 162–164; รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554, หน้า 249–251; 197 และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560, หน้า 195) แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่ศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้ตามด้วยการพัฒนาตัวเองซึ่ง ซึ่งตัวเองซึ่งทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัว บงชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวเองซึ่งการศึกษา ช่วยให้เกิดผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวเองซึ่งการศึกษาต่อไป (วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 152)

จากเหตุผลดังกล่าวภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะจะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีภาวะตาม ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับการประเมินและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประกวดโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีภาวะผู้ตามขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5. นิยาม องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลในการวัดตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1. องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูที่สร้างขึ้นเพื่อยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

1.1 แรงจูงใจ

นิยาม การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงกระบวนการกระตุ้นให้แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการของผู้นำและองค์กร โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคลและสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
1. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงาน โครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
2. มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงาน โครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
3. มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงาน โครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
4. มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
5. มีระบบการทำงานที่ดี	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
6. มีความผูกพันต่อองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

1.2 การยอมรับตนเอง

นิยาม การที่ครูแสดงลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการยอมรับภาพพจน์ของตนเองและมีความเข้าใจตนเองรู้จักตนเอง จนสามารถรู้จุดดี จุดบกพร่อง และภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
7. แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาสีทิวทัศน์ของตน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
8. นับถือตนเองโดยยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
9. พึ่งพาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีพลังในตน โดยสามารถดูแลตนเองได้ ไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
10. ไม่เอาเปรียบเปรียบเพื่อนร่วมงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
11. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อองค์กรและผู้อื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

1.3 การจัดการความขัดแย้ง

นิยามการที่ครูแสดงถึงกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพื่อลดผลลัพธ์เชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและสร้างโอกาสสำหรับผลลัพธ์เชิงบวกมาแทนที่

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
12. เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
13. การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
14. มีความประนีประนอม ถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
15. ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมิน ตนเอง (SAR)
16. ไม่ใช้อารมณ์ในการ ตัดสินใจแก้ปัญหา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมิน ตนเอง (SAR)

1.4 การปรึกษาหารือ

นิยาม รูปแบบประชาธิปไตยที่ให้ครูมารวมกันเพื่อเสนอความคิดเห็น
โต้แย้ง หรือแสดงจุดยืน ทางความคิด ให้นำหนักข้อดีข้อเสีย และรับฟังผู้อื่น รวมทั้งวิพากษ์
แนวคิดของผู้ที่เข้าร่วมด้วยการเปิดใจกว้าง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
17. มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
18. มีการระบุปัญหาที่ เกิดขึ้นร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
19. หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
20. มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
21. มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า

ความกล้า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของคุณที่ส่งเสริมและสนับสนุนงาน และผู้นำที่ตนเองอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้สามารถดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จตามที่กำหนด

2.1 ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน

นิยาม ลักษณะพฤติกรรมของคุณที่แสดงถึงความกล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตนได้เป็นผู้กระทำ ไม่ว่าจะผลลัพธ์จะเป็นผลดีหรือผลเสีย โดยไม่ร้องขอให้ผู้บริหารปกป้องผลการกระทำของตน

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
22. มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
23. เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
24. แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
25. ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2.2 ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

นิยาม การที่ครูแสดงความกล้าร่วมเปลี่ยนแปลงองค์กร ไม่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวมและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผนเปลี่ยนแปลงองค์กร

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
26. ร่วมมือต่อผู้ด้อยใน การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
27. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
28. นำความขัดแย้งของ คนในองค์กรมาเป็น โอกาสในการพัฒนา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
29. มีความกล้าเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
30. พร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลง หากการ เปลี่ยนแปลงจะทำให้ องค์กรพัฒนาขึ้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การ สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2.3 ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม

นิยาม การที่ครูแสดงความกล้าที่จะยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
31. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่น ในความถูกต้อง ด้วย ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ดำเนินงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
32. ยึดมั่นในระบบ คุณธรรม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
33. ตัดสินใจและกระทำโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
34. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2.4 ความกล้าอาสาช่วยทำงาน

นิยาม การที่ครูมีความกล้าที่จะเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็น ประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
35. ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
36. เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
37. แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
38. ตอบสนองความต้องการขององค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
39. เคารพสิทธิของบุคคลอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
40. รับผิดชอบต่อผู้อื่นเหนืองานตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

2.5 ความกล้าที่จะท้าทาย

นิยาม การที่ครุมีความกล้าที่จะเอาชนะปรับเปลี่ยน ทำในสิ่งที่คิดว่าถูก แม้จะมีคนวิจารณ์ กล้าเสี่ยงเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า ยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานอื่นที่มุ่งรับใช้องค์กร

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
41. ตัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
42. ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกต้องเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
	Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
43. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

3. องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง ความสามารถในการใช้กระบวนการคิดของครู ซึ่งเน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบโดยใช้หลักเหตุผล และนำไปสู่การสรุปที่สมเหตุสมผล

3.1 การพิจารณาอย่างมีเหตุผล

นิยาม การที่ครูใช้สติปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ ในการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์และการคาดเดาในการคิด มีการวางแผน

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
44. ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
45. มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
46. พิจารณาข้อมูลเพื่อวางแผนแก้ปัญหา ในเรื่องต่างๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
47. ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
48. มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
49. ให้ความสนใจกิจกรรม และมีความกระหายที่อยากจะเรียนรู้	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

3.2 ความกระตือรือร้น

นิยาม การที่ครูให้ความสนใจในบางสิ่งบางอย่างหรือตื่นตัวกับกิจกรรม มีความกระหายอยากจะเรียนรู้ตลอดเวลา และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ มีความขะมักเขม้น มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดที่สนใจ ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา ไม่มองโลกในแง่ร้ายรู้จักปรับตัวและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
50. มีการเรียนรู้ และใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ อย่างชะมัดเข้มข้น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
51. มีใจฝักใฝ่ที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
52. ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
53. ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลาและไม่มองโลกในแง่ร้าย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

3.3 ความคิดสร้างสรรค์

นิยาม การที่ครุมีความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย การขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาและการพัฒนา ให้สำเร็จในรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
54. การคิดอย่างหลากหลาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
55. มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
56. แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
57. มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
58. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

3.4 การเปิดใจกว้าง

นิยาม การที่ครูยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ๆ เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ มีใจเป็นกลางในการจะรับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
59. ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
60. เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
61. เป็นผู้สนใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
62. รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
63. มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

4. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะหนึ่งของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ การมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

4.1 ความเพียรพยายาม

นิยาม การที่ครูตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สำเร็จด้วยความมานะอดทน ไม่ย่อท้อ และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้นจะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
64. มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
65. มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
66. ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
67. พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

4.2 ความเอาใจใส่ในการทำงาน

นิยาม การปฏิบัติงานของครูด้วยความตั้งใจจริงโดยมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้ประกอบกิจกรรมด้วยความสนใจเต็มใจ ทำอย่างสม่ำเสมอ มีจุดหมายปลายทาง มีใจจดจ่อ มีสมาธิ เพื่อให้งานในหน้าที่ของตนเองหรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จเรียบร้อย ติดตามงานไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
68. มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
69. ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยด้วยความเอาใจใส่	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
70. ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
71. หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

4.3 การยอมรับการกระทำของตน

นิยาม ลักษณะพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนได้กระทำไป ไม่ว่าจะผลของงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
72. ยอมรับผิดเมื่อตนกระทำ ความผิดพลาด	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
73. ยอมรับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนเองจากคน อื่นๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
74. มีความรับผิดชอบต่อผล ของงานทั้งผลดีและผลเสีย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
75. กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดง ความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่า ความผิดเกิดจากการกระทำ ของตน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

4.4 ความละเอียดรอบคอบ

นิยาม การที่ครูวางแผนการทำงานและจัดระบบการทำงาน นำวิธีการ
 หลาก ๆ วิธีมาตรวจสอบ ไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานอย่างมี
 ระเบียบเรียบร้อย มีความละเอียดรอบคอบก่อนการตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
76. มีการวางแผนการทำงาน อย่างเป็นระบบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
77. มีการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง พิสูจน์วิเคราะห์ วิธีการปฏิบัติงานอย่าง ละเอียดรอบคอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
78. มีการนำวิธีการที่ หลากหลายมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
79. ก่อนตัดสินใจลงมือ ปฏิบัติงาน ต้องมีการ พิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
80. มีการตรวจสอบความ เรียบร้อยของงานและผลของ งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการ ทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

4.5 การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

นิยาม ความพยายามของครูในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม

ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
81. มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
82. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
83. มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
84. มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
85. มีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงานทุกครั้ง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองของครูในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

5.1 การวิเคราะห์ตนเอง

นิยาม การสำรวจตนเองของครู เพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุง และแก้ไขทันที เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
86. วิเคราะห์จุดเด่นของตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
87. วิเคราะห์จุดด้อยที่ต้องพัฒนาตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
88. วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
89. วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

5.2 การจัดการตนเอง

นิยาม การที่ครูรู้จัก รัก เห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิต และกำกับตนเอง การจัดการด้านอารมณ์และความเครียด รวมถึงการจัดการปัญหา และภาวะวิกฤต สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุล เพื่อไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในชีวิต มีสุขภาวะที่ดี และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
90. เห็นคุณค่าในตนเอง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
91. มีการวางเป้าหมายในชีวิต	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
92. มีการจัดการด้านอารมณ์และความเครียดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
93. มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
94. มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

5.3 การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา

นิยาม การค้นคว้าหาความรู้ และสามารถสร้างความรู้ใหม่เพิ่มเติมของครู อาจจะมาจากการคิด การศึกษา การทดลอง การค้นคว้า หรือปฏิบัติด้วย แล้วนำมา วิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้เดิมที่มีอยู่

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
95. มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
96. มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
97. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
98. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

6. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกัน ของกลุ่มครู โดยมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1 การติดต่อสื่อสาร

นิยาม กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอเท็จจริง ระหว่างครูหรือ กลุ่มครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดง ท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์ โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์กร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
99. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
100. มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
101. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
102. มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
103. มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

6.2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

นิยาม สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยกลุ่มครูเป็นผู้กำหนด วัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
104. มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
105. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
106. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
107. มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
108. มีการดำเนินการตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

6.3 การมีปฏิสัมพันธ์

นิยาม การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างครูหรือกลุ่มครู ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
109. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
110. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
111. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
112. มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
113. มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

6.4 การมีส่วนร่วม

นิยาม กระบวนการที่ครูหรือกลุ่มครู เขามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้เกิดปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
114. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
115. การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
116. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุม การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
117. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
118. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	- เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของคุณเป็นหลัก เช่น บันทึกรายงานการประชุมการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) รายงานโครงการ และ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)

6. แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละประเด็น/รายการระดับพฤติกรรมภาวะผู้ตามของคุณ ดังนี้

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

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ ในแต่ละองค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ 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)

การประมวลผลและการแปลผลการประเมินองค์ประกอบย่อยความเพียรพยายาม

ลำดับ ที่	พฤติกรรมภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม
องค์ประกอบย่อยความเพียรพยายาม		
1	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ	4
2	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4
3	ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	3
4	พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ	3
คะแนนเฉลี่ย		3.5
ระดับคุณภาพด้านความเพียรพยายาม		ปานกลาง

7. แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

คำชี้แจง แบบประเมิน ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ชื่อ-สกุล.....
ตำแหน่ง.....
โรงเรียน.....
ประจำปี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....
อายุ.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่าน ในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ / การกระทำ / การแสดงออกของท่านอยู่ใน ระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์						
1.1 องค์ประกอบย่อย แรงจูงใจ						
1	มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง					
2	มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน					
3	มีความต้องการการยอมรับหรือยกย่องจากบุคคลอื่น					
4	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
5	มีระบบการทำงานที่ดี					
6	มีความผูกพันต่อองค์กร					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1.2 องค์ประกอบย่อย การยอมรับตนเอง						
7	แสดงออกทางความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็นการรักษาลิทธิของตน					
8	นับถือตนเองโดยการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและสิ่งที่ตนทำ					
9	สามารถดูแลตนเองได้ โดยไม่ต้องอาศัยคนอื่นมาปกป้องหรือคอยช่วยเหลือตลอดเวลา					
10	กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
11	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น					
1.3 องค์ประกอบย่อย การจัดการความขัดแย้ง						
12	เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล					
13	การแสวงหาทางออกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน					
14	มีความประนีประนอม ถ้อยที่ถ้อยอาศัยซึ่งกันและกัน					
15	ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน					
16	ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา					
1.4 องค์ประกอบย่อย การปรึกษาหารือ						
17	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
18	มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน					
19	หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร					
20	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
21	มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน					
2. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า						
2.1 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน						
22	มีความรู้สึกสำนึกในความรับผิดชอบส่วนตัว					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
23	เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
24	แสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร					
25	ใช้ความสามารถและศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรได้มากที่สุด					
2.2 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง						
26	ร่วมมือต่อผู้ต้นรินในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
27	ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำ เมื่อองค์กรอยู่ในภาวะยุ่งยากต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					
28	นำความขัดแย้งของคนในองค์กรมาเป็นโอกาสในการพัฒนา					
29	มีความกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
30	พร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรพัฒนาขึ้น					
2.3 องค์ประกอบย่อย ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม						
31	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน					
32	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม					
33	ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม					
34	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.4 องค์ประกอบย่อย ความกล้าอาสาช่วยทำงาน						
35	ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน					
36	เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
37	แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ					
38	ตอบสนองความต้องการขององค์กร					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
39	เคารพสิทธิของบุคคลอื่น					
40	รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่นเหนืองานตนเอง					
2.5 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะท้าทาย						
41	คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม					
42	ยื่นหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกกล่าวโทษ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					
43	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3. องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ						
3.1 องค์ประกอบย่อย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล						
44	ใช้สติในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างสุขุมรอบคอบ					
45	มีการวิเคราะห์พิจารณาข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ					
46	พิจารณาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา ในเรื่องต่าง ๆ โดยยึดหลักการพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยความรอบคอบ					
47	ใช้สติปัญญามากกว่าใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
48	มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบรัดกุม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย					
3.2 องค์ประกอบย่อย ความกระตือรือร้น						
49	ให้ความสนใจกิจกรรมและมีความกระหายที่จะเรียนรู้					
50	ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น					
51	มีใจฝึกฝนที่จะทำกิจกรรมที่สนใจ					
52	ให้ความสนใจและอยากที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา					
53	ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
3.3 องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์						
54	มีการคิดอย่างหลากหลาย					
55	มีการขยายขอบเขตของความคิดสู่ความคิดใหม่					
56	แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางานให้สำเร็จ					
57	มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือจินตนาการ					
58	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่					
3.4 องค์ประกอบย่อย การเปิดใจกว้าง						
59	ยินดีที่จะพิจารณาความคิดที่แตกต่างหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ					
60	เปิดรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่มีอคติ					
61	เป็นผู้มีใจเป็นกลางที่จะรับฟังคนอื่น					
62	รับฟังข้อโต้แย้งด้วยความจริงใจ					
63	มองโลกในแง่ดีในทิศทางที่เป็นบวกอยู่เสมอ					
4. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ						
4.1 องค์ประกอบย่อย ความเพียรพยายาม						
64	มีความมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ					
65	มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
66	ฝึกฝนตนเองให้มีความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย					
67	พยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ					
4.2 องค์ประกอบย่อย ความเอาใจใส่ในการทำงาน						
68	มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
69	ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
70	ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					
71	หาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่อง หรือเสื่อมเสียในงานที่ได้รับผิดชอบ					
4.3 องค์ประกอบย่อย การยอมรับการกระทำของตน						
72	ยอมรับผิดเมื่อตนปฏิบัติงานผิดพลาด					
73	ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง					
74	มีความรับผิดชอบต่อผลของงานทั้งผลดีและผลเสีย					
75	กล่าวคำขอโทษเพื่อแสดงความรับผิดชอบ เมื่อรู้ว่าความผิดพลาดของงานเกิดจากการกระทำของตน					
4.4 องค์ประกอบย่อย ความละเอียดรอบคอบ						
76	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
77	มีการไต่ตรอง ไตร่ตรอง พินิจพิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ					
78	มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
79	ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ					
80	มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน					
4.5 องค์ประกอบย่อย การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น						
81	มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง					
82	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน					
83	มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ					
84	มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
85	มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					
5. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง						
5.1 องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ตนเอง						
86	วิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
87	วิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
88	วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง					
89	วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง					
5.2 องค์ประกอบย่อย การจัดการตนเอง						
90	เห็นคุณค่าในตนเอง					
91	มีการวางเป้าหมายในชีวิต					
92	มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
93	มีการบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
94	มีการจัดการปัญหาและรับมือกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม					
5.3 องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา						
95	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ					
96	มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ					
97	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนางาน					
98	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น					
6. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม						

ข้อที่	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
6.1 องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสาร						
99	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
100	มีการเลือกใช้วิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
101	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร					
102	มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง					
103	มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล					
6.2 องค์ประกอบย่อย การมีเป้าหมายเดียวกัน						
104	มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย					
105	มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง					
106	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
107	มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน					
108	มีการดำเนินตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน					
6.3 องค์ประกอบย่อย การมีปฏิสัมพันธ์						
109	มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน					
110	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
111	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
112	มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน					
113	มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน					
6.4 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม						
114	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ					
115	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ					
116	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร					
117	มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร					
118	มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					

8. แบบสรุปผลการประเมินภาวะผู้ตามของคุณครู

ประจำปี.....ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง

วิทยฐานะโรงเรียน

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์		
1) แรงจูงใจ		
2) การยอมรับตนเอง		
3) การจัดการความขัดแย้ง		
4) การปรึกษาหารือ		
องค์ประกอบหลักด้านความกล้า		
1) ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง		
2) ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง		
3) ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม		
4) ความกล้าอาสาช่วยทำงาน		
5) ความกล้าที่จะท้าทาย		
องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ		
1) การพิจารณาอย่างมีเหตุผล		
2) ความกระตือรือร้น		
3) ความคิดสร้างสรรค์		
4) การเปิดใจกว้าง		
องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ		
1) ความเพียรพยายาม		
2) ความเอาใจใส่ในการทำงาน		
3) การยอมรับการกระทำของตน		
4) ความละเอียดรอบคอบ		

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
5) การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น		
องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง		
1) การวิเคราะห์ตนเอง		
2) การจัดการตนเอง		
3) การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา		
องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม		
1) การติดต่อสื่อสาร		
2) การมีเป้าหมายเดียวกัน		
3) การมีปฏิสัมพันธ์		
4) การมีส่วนร่วม		

9. สรุปผล

ภาวะผู้ตามของครู ระดับสูง จำนวน.....องค์ประกอบ

ภาวะผู้ตามของครู ระดับปานกลาง จำนวน.....องค์ประกอบ

ภาวะผู้ตามของครู ระดับต่ำ จำนวน.....องค์ประกอบ

ภาคผนวก จ

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อผู้ต้องการให้ออกหนังสือราชการเพื่อเก็บข้อมูลในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1) นาดังวิทยา | 2) เชียงคาน |
| 3) บ้านขามพิทยาคม | 4) พระแก้วอาสาวิทยา |
| 5) ภูเรือวิทยา | 6) ผาอินทร์แปลงวิทยา |
| 7) ผาน้อยพิทยาคม | 8) โนนสังวิทยาการ |
| 9) วังโพนงามวิทยา | 10) โนนเมืองวิทยา |
| 11) วังทรายขาววิทยา | 12) ภูซางใหญ่พิทยาคม |
| 13) ศรีบุญเรืองวิทยาการ | 14) ท่าลี่วิทยา |
| 15) คำแสนวิทยาสรรค์ | 16) เลยพิทยาคม |

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| 1) อุดรพิทยานุกูล | 2) สตรีราชินูทิศ |
| 3) อุดรพิชัยรักษ์พิทยา | 4) ประจักษ์ศิลปาคาร |
| 5) เพ็ญพิทยาคม | 6) กุมภวาปี |
| 7) ศรีธาตุพิทยาคม | 8) เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุดรธานี |
| 9) โนนสูงพิทยาคาร | 10) อุดรพัฒนาการ |
| 11) นิคมสงเคราะห์วิทยา | 12) อุดรธรรมานุสรณ์ |
| 13) อุดรธานีพิทยาคม | 14) มัธยมสิริวัณวรี 1 อุดรธานี |
| 15) สามพร้าววิทยา | 16) ชาติโพนทองพิทยาคม |
| 17) อุดรพิทยานุกูล 2 | 18) อุดรพัฒนศึกษา |
| 19) เชียงพังพัฒนวิซ | 20) ราชนูทิศ 2 |

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1) สกลราชวิทยานุกูล | 2) ธาตุนารายณ์วิทยา |
| 3) สว่างแดนดิน | 4) มัธยมวานรนิวาส |
| 5) สกลนครพัฒนศึกษา | 6) พังโคนพิทยาคม |
| 7) เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 8) บ้านม่วงพิทยาคม |

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 9) อากาศอำนวยศึกษา | 10) ท่าแร่ศึกษา |
| 11) ด่านม่วงคำพิทยาคม | 12) โพนพิทยาคม |
| 13) บ้านบัวราษฎร์บำรุง | 14) ลำปลาหางวิทยา |

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1) สารคามพิทยาคม | 2) ผดุงนารี |
| 3) พยัคฆภูมิวิทยาคาร | 4) วาปีปทุม |
| 5) มหาวิทยาลัยนุกูล | 6) มหาชัยพิทยาคาร |
| 7) แกดคำวิทยาคาร | 8) มิตรภาพ |
| 9) เชื้อนพิทยาสรรค์ | 10) โพนงามพิทยานุกูล |
| 11) วังยาวศึกษาวิทย์ | |

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| 1) ตรีบุรุษพิทยาคม | 2) เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด |
| 3) ชติยะวงษา | 4) ศรีสมเด็จพิมพ์พัฒนาวิทยา |
| 5) เมืองสรวงวิทยา | 6) ทราญทองวิทยา |
| 7) อาจสามารถวิทยา | 8) ดุ้่น้อยประชาสรรค์ |
| 9) ศรีธวัชวิทยาลัย | 10) สตรีศึกษา 2 |
| 11) ม่วงลาดวิทยาคาร | 12) จังหารัฐติวิริยาประชาสรรค์ |
| 13) เชียงขวัญพิทยาคม | 14) พลับพลาพิทยาคม |
| 15) เทอดไทยพิทยาคม | 16) เมืองน้อยพิทยาคม |
| 17) โพนสูงประชาสรรค์ | 18) กาลิหงษ์ประชาสรรค์ |

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1) ศรีสะเกษวิทยาลัย | 2) สตรีสิริเกศ |
| 3) กันทรารมณีน | 4) ชูชนันท์ |
| 5) กันทรลักษณ์วิทยา | 6) คูซอดประชาสรรค์ |
| 7) ไกรภักดีพิทยาคม | 8) สิริเกศน้อมเกล้า |
| 9) น้ำคำวิทยา | 10) มัชฌิมโพนค้อ |
| 11) บัวเจริญวิทยา | 12) ลีนฟ้าพิทยาคม |
| 13) ละทายวิทยา | 14) บัวน้อยวิทยา |
| 15) ประสานมิตรวิทยา | 16) บัวเจริญวิทยา |

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 17) ยโสธรพิทยาสรรค์ | 18) โพนทันเจริญวิทย์ |
| 19) สิงห์สามัคคีวิทยา | 20) ศิลาทองพิทยาสรรค์ |
| 21) ตระกูลประเทืองวิทยาคม | 22) ศรีฐานกระจายศึกษา |
| 23) ห้องแซงวิทยาคม | 24) ดงมะไฟพิทยาคม |
| 25) กำแมดขันติธรรมวิทยาคม | 26) บุ่งคำวิทยาคม |

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| 1) เบ็ญจะมะมหาราช | 2) เขื่องในพิทยาคาร |
| 3) นารีนุกูล | 4) มัธยมตระการพืชผล |
| 5) ลือคำหาญวารินชำราบ | 6) เดชอุดม |
| 7) ปทุมพิทยาคม | 8) ม่วงสามสิบอัมพวันวิทยา |
| 9) ดอนมดแดงพิทยาคม | 10) หกสิบพรรษาวิทยาคม อุบลราชธานี |
| 11) โนนสูงพิทยาคม | 12) กุดข้าวปุ้นวิทยา |
| 13) โพธิ์ไทรพิทยาคาร | 14) พังโคนพิทยา |
| 15) หนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 16) โขงเจียมพิทยาคม |
| 17) เขือดใหญ่พิทยา | 18) อ่างศิลา |
| 19) ตาลชุมพัฒนา | 20) สิรินครวิทยานุสรณ์ |
| 21) นาเยี่ยศึกษา รัชมังคลาภิเษก | 22) ลำโรงพิทยาคาร |
| 23) วารินชำราบ | 24) วิจิตรพิทยา |
| 25) นาจะหลวย | |

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีรายชื่อโรงเรียนดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------|------------------------------------|
| 1) บุรีรัมย์พิทยาคม | 2) ลำปลายมาศ |
| 3) กระสังพิทยาคม | 4) ประโคนชัยพิทยาคม |
| 5) นางรอง | 6) หนองกี่พิทยาคม |
| 7) ละหานทรายรัชดาภิเษก | 8) พุทไธสง |
| 9) ภัทรบพิตร | 10) พระครูพิทยาคม |
| 11) ธาตองพิทยาคม | 12) รมย์บุรีพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก |
| 13) ไพศาลพิทยาคม | 14) โนนเจริญพิทยาคม |
| 15) พลับพลาชัยพิทยาคม | 16) ห้วยราชพิทยาคม |

17) สิงหวิทยาคม

18) นางรองพิทยาคม

19) ไทยเจริญวิทยา

20) หนองหงส์พิทยาคม

ภาคผนวก ฉ

สรุปผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1. องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบ													
1.1 องค์ประกอบย่อย ความเพียรพยายาม													
1	มีความมุ่งมั่นทำงาน ในหน้าที่ของตนเอง ให้ประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
2	มีความอดทนไม่ย่อ หวั่นต่อความ ยากลำบากหรือ อุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
3	ฝึกฝนตนเองให้มี ความสามารถและ ความชำนาญในงานที่ ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0,88	ใช้ได้
4	พยายามแก้ไขปัญหา และอุปสรรคนั้นด้วย ตนเองอย่างสุด ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
1.2 องค์ประกอบย่อย ความเอาใจใส่ในการทำงาน													
5	มีความตั้งใจจริงที่จะ ทำงานในหน้าที่ให้ ประสบผลสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
6	ดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จ เรียบร้อยตามกรอบ ระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
7	ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือ หลีกเลี่ยงงานใน หน้าที่ที่ตนได้ รับผิดชอบหรือได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
8	หาทางป้องกันไม่ให้ เกิดความบกพร่อง หรือเสื่อมเสียในงาน ที่ได้รับมอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
1.3 องค์ประกอบย่อย การยอมรับการกระทำของตน													
9	ยอมรับผิดเมื่อตน ปฏิบัติงานผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
10	ยอมรับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์จาก คนอื่นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
11	มีความรับผิดชอบต่อ ผลของงานทั้งผลดี และผลเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
12	กล่าวคำขอโทษเพื่อ แสดงความ รับผิดชอบ เมื่อรู้ว่า ความผิดพลาดของ งานเกิดจากการ กระทำของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
12	กล่าวคำขอโทษเพื่อ แสดงความ รับผิดชอบ เมื่อรู้ว่า ความผิดพลาดของ งานเกิดจากการ กระทำของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1.4 องค์ประกอบย่อย ความละเอียดรอบคอบ													
13	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
14	มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่วิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
15	มีการนำวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	0	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
16	ก่อนตัดสินใจลงมือปฏิบัติงาน ต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
17	มีการตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและผลของงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
1.5 องค์ประกอบย่อย การปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น													
18	มีการกำหนดงานที่ต้องการปรับปรุง	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
19	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงงานอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
20	มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
21	มีการเลือกแนวทางในการปรับปรุงการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
22	มีการประเมินการปฏิบัติงานทั้งระหว่างและหลังปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
2. องค์ประกอบหลักด้านการพัฒนาตนเอง													
2.1 องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์ตนเอง													
23	วิเคราะห์จุดเด่นของตนเองที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
24	วิเคราะห์จุดด้อยของตนเองที่จำเป็นต้องพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
25	วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
26	วิเคราะห์อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	1.00	ใช้ได้
2.2 องค์ประกอบย่อย การจัดการตนเอง													
27	เห็นคุณค่าในตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
28	มีการวางเป้าหมายในชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
29	มีการจัดการอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
30	มีการบริหารจัดการ การเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
31	มีการจัดการปัญหา และรับมือกับภาวะ วิกฤตได้อย่าง เหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
2.3 องค์ประกอบย่อย การแสวงหาความรู้ในการพัฒนา													
32	มีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ และ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
33	มีการสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรม มาใช้ในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
34	มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนางาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
35	มีการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทาง วิชาการกับบุคคลอื่น หรือองค์กรอื่น	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
3. องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ													
3.1 องค์ประกอบย่อย การพิจารณาอย่างมีเหตุผล													
36	ใช้สติในการพิจารณา ไตร่ตรองอย่างสุขุม รอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
37	มีการวิเคราะห์ พิจารณาข้อมูลเพื่อ นำไปสู่การตัดสินใจ	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
38	พิจารณาข้อมูลเพื่อ แก้ปัญหา ในเรื่อง ต่าง ๆ โดยยึด หลักการพิจารณา ข้อเท็จจริงด้วยความ รอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
39	ใช้สติปัญญามากกว่า ใช้อารมณ์ในการ แก้ไขปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
40	มีการวางแผนการ ปฏิบัติงานอย่าง รอบคอบรัดกุม เพื่อ นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
3.2 องค์ประกอบย่อย ความกระตือรือร้น													
41	ให้ความสนใจ กิจกรรมและมีความ กระหายที่จะเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
42	ใช้เวลาทำหรือเรียนรู้ เกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ อย่างขะมักเขม้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
43	มีใจฝักใฝ่ที่จะทำ กิจกรรมที่สนใจ	+1	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
44	ให้ความสนใจและ อยากที่จะเรียนรู้ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
45	ฝึกคิดอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
3.3 องค์ประกอบย่อย ความคิดสร้างสรรค์													
46	มีการคิดอย่าง หลากหลาย	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
47	มีการขยายขอบเขต ของความคิดสู่ ความคิดใหม่	+1	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
48	แสวงหาแนวทางใน การแก้ไขและพัฒนา งานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
49	มีรูปแบบของวิธีการ การตีความ ความคิดริเริ่มหรือ จินตนาการ	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
50	มีการสร้าง นวัตกรรมใหม่	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
3.4 องค์ประกอบย่อย การเปิดใจกว้าง													
51	ยินดีที่จะพิจารณา ความคิดที่แตกต่าง หรือความคิดเห็น ใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
52	เปิดรับฟังความ คิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่มีอคติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
53	เป็นผู้มีใจเป็นกลางที่ จะรับฟังคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
54	รับฟังข้อโต้แย้งด้วย ความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
55	มองโลกในแง่ดีใน ทิศทางที่เป็นบวก อยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
4. องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์													
4.1 องค์ประกอบย่อย แรงจูงใจ													
56	มีการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานด้วย ตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
57	มีความต้องการความ มั่นคงในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
58	มีความต้องการ การยอมรับหรือยก ย่องจากบุคคลอื่น	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
59	มีการกำหนด เป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
60	มีระบบการทำงานที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
61	มีความผูกพันต่อ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.2 องค์ประกอบย่อย การยอมรับตนเอง													
62	แสดงออกทาง ความรู้สึก ความเชื่อ และความคิดเพื่อเป็น การรักษาสิทธิของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
63	นับถือตนเอง โดยการยอมรับจุด แข็งจุดอ่อนของตน ยอมรับขีดจำกัดและ สิ่งที่ตนทำ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
64	สามารถดูแลตนเอง ได้ โดยไม่ต้องอาศัย คนอื่นมาปกป้องหรือ คอยช่วยเหลือ ตลอดเวลา	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
65	กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
66	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อองค์กรและผู้อื่น	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
4.3 องค์ประกอบย่อย การจัดการความขัดแย้ง													
67	เปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้อธิบายถึงสถานการณ์ความขัดแย้ง ความต้องการด้วยเหตุและผล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
68	การแสวงหาทางออก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
69	มีความประนีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
70	ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
71	ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
4.4 องค์ประกอบย่อย การปรึกษาหารือ													
72	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
73	มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
74	หาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
75	มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
76	มีการเสนอแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5. องค์ประกอบหลักด้านการทำงานเป็นทีม													
5.1 องค์ประกอบย่อย การติดต่อสื่อสาร													
79	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาติดต่อสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
80	มีการตั้งคำถามแบบเปิดที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
81	มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
5.2 องค์ประกอบย่อย การมีเป้าหมายเดียวกัน													
82	มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
83	มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
84	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
85	มีการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
86	มีการดำเนินการตามเป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.3 องค์ประกอบย่อย การมีปฏิสัมพันธ์													
87	มีความเชื่อเพื่อเพื่อนต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
88	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
89	มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
90	มีการสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
91	มีความรักและห่วงใยต่อผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
5.4 องค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วม													
92	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
93	มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
94	มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
95	มีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
96	มีส่วนร่วมในการ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้นจากการ ดำเนินงาน	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
6. องค์ประกอบหลักด้านความกล้า													
6.1 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตน													
97	ความรู้สึกลำบากใน ความรับผิดชอบ ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
98	เป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
99	แสดงความ รับผิดชอบต่อการ กระทำของตนที่ส่งผล กระทบต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
100	ใช้ความสามารถและ ศักยภาพสูงสุดที่ตนมี อยู่ให้บังเกิดผลดีต่อ องค์กรได้มากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
6.2 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง													
101	ร่วมมือต่อสู้ดิ้นรนใน การปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงองค์กร ให้มีความก้าวหน้า ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
102	ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้นำ เมื่อ องค์กรอยู่ในภาวะ ยุ่งยากต่อการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
103	นำความขัดแย้งของ คนในองค์กรมาเป็น โอกาสในการพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
104	มีความกล้าเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
105	พร้อมที่จะรับความ เปลี่ยนแปลง หาก การเปลี่ยนแปลงจะ ทำให้องค์กร พัฒนาขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
6.3 องค์ประกอบย่อย ความกล้ายืนหยัดในศีลธรรม													
106	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึด มั่นในความถูกต้อง ด้วยความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
107	ยึดมั่นในระบบ คุณธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
108	ตัดสินใจและกระทำ โดยยึดประโยชน์ ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
109	ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
6.4 องค์ประกอบย่อย ความกล้าอาสาช่วยทำงาน													
110	ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ หวังสิ่งตอบแทน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
111	เสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่									รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5	6	7	8	9			
112	แสดงออกอย่างกระตือรือร้นที่จะเข้าไปให้ความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
113	ตอบสนองความต้องการขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
114	เคารพสิทธิของบุคคลอื่น	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
115	รับใช้ช่วยเหลือผู้อื่น เหนืองานตนเอง	0	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้
6.5 องค์ประกอบย่อย ความกล้าที่จะท้าทาย													
116	คัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากเป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
117	ยืนหยัดการกระทำของตนตามที่ถูกต้อง ทนเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	9	1.00	ใช้ได้
118	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่และท้าทายขึ้นกว่าเดิม เพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	+1	+1	+1	+1	8	0.88	ใช้ได้

ภาคผนวก ช
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL

DATE: 1/19/2022

TIME: 20:22

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

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

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

Covariance Matrix

	A1	A2	A3	A4	A5	B1
A1	0.24					
A2	0.16	0.21				
A3	0.09	0.10	0.17			
A4	0.12	0.12	0.14	0.26		
A5	0.11	0.11	0.11	0.21	0.28	
B1	0.12	0.12	0.08	0.13	0.13	0.20
B2	0.11	0.12	0.08	0.12	0.12	0.17
B3	0.11	0.12	0.08	0.13	0.13	0.16

C1	0.11	0.12	0.09	0.13	0.13	0.14
C2	0.12	0.13	0.09	0.13	0.13	0.13
C3	0.10	0.10	0.07	0.11	0.11	0.12
C4	0.08	0.08	0.06	0.08	0.08	0.10
D1	0.08	0.09	0.05	0.09	0.09	0.09
D2	0.09	0.09	0.05	0.09	0.10	0.09
D3	0.09	0.09	0.05	0.09	0.10	0.09
D4	0.19	0.19	0.10	0.12	0.10	0.11
E1	0.09	0.10	0.14	0.12	0.10	0.08
E2	0.12	0.12	0.14	0.25	0.21	0.12
E3	0.11	0.11	0.10	0.18	0.23	0.12
E4	0.10	0.10	0.07	0.11	0.11	0.10
F1	0.12	0.12	0.08	0.13	0.13	0.14
F2	0.08	0.08	0.06	0.08	0.08	0.10
F3	0.09	0.09	0.05	0.09	0.09	0.10
F4	0.11	0.10	0.06	0.10	0.10	0.10
F5	0.24	0.16	0.09	0.12	0.10	0.12

Covariance Matrix

	B2	B3	C1	C2	C3	C4
B2	0.21					
B3	0.18	0.22				
C1	0.14	0.14	0.19			
C2	0.13	0.14	0.15	0.20		
C3	0.12	0.12	0.13	0.13	0.15	
C4	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.11
D1	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.10
D2	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.09
D3	0.10	0.10	0.10	0.10	0.09	0.09
D4	0.11	0.11	0.11	0.12	0.09	0.08
E1	0.08	0.08	0.08	0.08	0.06	0.06
E2	0.12	0.12	0.12	0.13	0.10	0.08

E3	0.11	0.13	0.12	0.13	0.10	0.08
E4	0.11	0.11	0.12	0.17	0.11	0.08
F1	0.14	0.14	0.15	0.15	0.17	0.12
F2	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.11
F3	0.10	0.11	0.10	0.10	0.09	0.10
F4	0.10	0.10	0.10	0.11	0.09	0.09
F5	0.11	0.11	0.11	0.12	0.10	0.08

Covariance Matrix

	D1	D2	D3	D4	E1	E2
D1	0.14					
D2	0.12	0.15				
D3	0.11	0.12	0.16			
D4	0.08	0.08	0.09	0.21		
E1	0.05	0.05	0.05	0.09	0.13	
E2	0.09	0.08	0.08	0.11	0.12	0.25
E3	0.09	0.09	0.10	0.10	0.09	0.18
E4	0.08	0.08	0.08	0.10	0.07	0.11
F1	0.11	0.11	0.11	0.11	0.08	0.12
F2	0.10	0.09	0.09	0.08	0.06	0.08
F3	0.14	0.11	0.11	0.08	0.05	0.08
F4	0.12	0.13	0.11	0.09	0.06	0.09
F5	0.09	0.09	0.09	0.21	0.09	0.11

Covariance Matrix

	E3	E4	F1	F2	F3	F4
E3	0.22					
E4	0.11	0.16				
F1	0.12	0.12	0.21			
F2	0.08	0.08	0.12	0.11		

470

F3	0.09	0.08	0.11	0.10	0.16	
F4	0.10	0.09	0.11	0.09	0.11	0.14
F5	0.10	0.09	0.12	0.08	0.09	0.10

TI FT

Number of Iterations =183

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y		RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
		-----	-----	-----	-----	-----	-----
A1	0.33	--	--	--	--	--	--
A2	0.33	--	--	--	--	--	--
	(0.02)						
	18.98						
A3	0.25	--	--	--	--	--	--
	(0.02)						
	12.20						
A4	0.34	--	--	--	--	--	--
	(0.02)						
	13.73						
A5	0.34	--	--	--	--	--	--
	(0.03)						
	13.00						
B1	--	0.40	--	--	--	--	--
B2	--	0.41	--	--	--	--	--

		(0.01)				
		27.72				
B3	--	0.41	--	--	--	--
		(0.02)				
		25.57				
C1	--	--	0.38	--	--	--
C2	--	--	0.34	--	--	--
		(0.02)				
		17.13				
C3	--	--	0.34	--	--	--
		(0.02)				
		18.14				
C4	--	--	0.29	--	--	--
		(0.02)				
		17.03				
D1	--	--	--	0.33	--	--
D2	--	--	--	0.30	--	--
		(0.01)				
		27.79				
D3	--	--	--	0.30	--	--
		(0.01)				
		24.27				
D4	--	--	--	0.28	--	--
		(0.02)				
		15.81				

E1	--	--	--	--	0.24	--
E2	--	--	--	--	0.34	--
				(0.02)		
				15.08		
E3	--	--	--	--	0.33	--
				(0.02)		
				13.60		
E4	--	--	--	--	0.31	--
				(0.02)		
				13.09		
F1	--	--	--	--	--	0.41
F2	--	--	--	--	--	0.29
					(0.01)	
					28.78	
F3	--	--	--	--	--	0.31
					(0.02)	
					19.43	
F4	--	--	--	--	--	0.30
					(0.01)	
					21.84	
F5	--	--	--	--	--	0.29
					(0.02)	
					15.06	

GAMMA

	FT

RES	0.89
	(0.06)
	15.63
SDE	0.87
	(0.04)
	21.89
CTH	1.00
	(0.06)
	17.50
HRE	1.00
	(0.04)
	26.10
TWO	0.85
	(0.06)
	14.22
COR	1.00
	(0.04)
	26.46

Covariance Matrix of ETA and KSI

	RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
RES	1.00					

SDE	0.77	1.00				
CTH	0.89	0.87	1.00			
HRE	0.90	0.87	1.01	1.00		
TWO	0.76	0.74	0.85	0.86	1.00	
COR	0.89	0.87	1.00	1.01	0.85	1.00
FT	0.89	0.87	1.00	1.01	0.85	1.00

Covariance Matrix of ETA and KSI

FT

FT	1.00
----	------

PHI

FT

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
0.21	0.25	0.00	-0.02	0.27	0.00
(0.06)	(0.03)	(0.00)	(0.03)	(0.06)	(0.00)
3.36	8.34	0.39	-0.55	4.72	0.00

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
-----	-----	-----	-----	-----	-----

0.79	0.75	1.00	1.02	0.73	1.00
------	------	------	------	------	------

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.79	0.75	1.00	1.02	0.73	1.00

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

A1	A2	A3	A4	A5	B1
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.45	0.53	0.37	0.43	0.41	0.80

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

B2	B3	C1	C2	C3	C4
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.79	0.77	0.74	0.57	0.77	0.74

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

D1	D2	D3	D4	E1	E2
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.80	0.61	0.58	0.39	0.45	0.45

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

E3	E4	F1	F2	F3	F4
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.51	0.63	0.78	0.74	0.61	0.64

Squared Multiple Correlations for Y – Variables

F5

0.33

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 42

Minimum Fit Function Chi-Square = 42.16 (P = 0.46)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 40.67 (P = 0.53)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 17.62)

Minimum Fit Function Value = 0.070

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.029)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.026)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.02

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.02 ; 1.04)

ECVI for Saturated Model = 1.09

ECVI for Independence Model = 102.81

Chi-Square for Independence Model with 300 Degrees of Freedom = 61530.22

Independence AIC = 61580.22

Model AIC = 606.67

Saturated AIC = 650.00

Independence CAIC = 61715.14

Model CAIC = 2134.00

Saturated CAIC = 2404.00

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.14

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 941.58

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0036

Standardized RMR = 0.018

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.13

TI FT

Factor Scores Regressions

ETA

	A1	A2	A3	A4	A5	B1
RES	11.27	3.10	3.89	5.85	0.57	0.19
SDE	3.53	-0.43	0.94	0.29	-0.84	1.19
CTH	3.98	-0.24	0.79	0.04	-0.62	0.35
HRE	3.22	0.02	0.86	-0.10	-0.55	0.33
TWO	3.35	-0.01	-0.64	-6.73	-5.07	0.94
COR	3.99	-0.24	0.80	0.05	-0.63	0.36

ETA

	B2	B3	C1	C2	C3	C4
RES	-0.23	0.47	0.53	-1.50	0.65	-3.48
SDE	0.35	0.66	0.28	-1.36	0.76	-2.03

CTH	0.01	0.13	0.75	-0.45	1.24	-2.20
HRE	0.04	0.11	0.74	-0.49	1.17	-2.04
TWO	-0.08	0.03	0.77	-8.62	-2.27	-1.00
COR	0.01	0.14	0.75	-0.47	1.22	-2.34

ETA

	D1	D2	D3	D4	E1	E2
RES	17.49	4.75	-0.16	-3.12	-4.14	-6.43
SDE	9.49	1.90	0.02	0.51	-0.75	-0.44
CTH	10.54	2.20	0.04	0.35	-0.57	-0.18
HRE	8.91	1.79	0.04	-0.05	-0.65	-0.05
TWO	8.15	2.23	-0.57	-0.49	1.01	7.22
COR	10.56	2.21	0.03	0.35	-0.58	-0.18

ETA

	E3	E4	F1	F2	F3	F4
RES	-0.76	0.82	0.09	3.64	-10.68	-12.69
SDE	0.69	0.67	-0.10	1.49	-5.83	-5.34
CTH	0.55	-0.16	-0.09	2.16	-6.48	-6.01
HRE	0.49	-0.06	-0.06	2.04	-5.39	-4.93
TWO	5.75	8.34	3.27	0.58	-5.15	-4.54
COR	0.56	-0.14	-0.07	2.30	-6.48	-6.02

TI FT

Total and Indirect Effects

Total Effects of X on ETA

FT

RES 0.89
 (0.06)
 15.63

SDE 0.87
 (0.04)
 21.89

CTH 1.00
 (0.06)
 17.50

HRE 1.01
 (0.04)
 26.10

TWO 0.85
 (0.06)
 14.22

COR 1.00
 (0.04)
 26.46

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

Total Effects of ETA on Y

	RES	SDE	CTH	HRE	TWO	COR
A1	0.33	--	--	--	--	--
A2	0.33	--	--	--	--	--

		(0.02)				
		18.98				
A3	0.25	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	12.20					
A4	0.34	--	--	--	--	--
	(0.02)					
	13.73					
A5	0.34	--	--	--	--	--
	(0.03)					
	13.00					
B1	--	0.40	--	--	--	--
B2	--	0.41	--	--	--	--
	(0.01)					
	27.72					
B3	--	0.41	--	--	--	--
	(0.02)					
	25.57					
C1	--	--	0.38	--	--	--
C2	--	--	0.34	--	--	--
	(0.02)					
	17.13					
C3	--	--	0.34	--	--	--
	(0.02)					
	18.14					

C4	--	--	0.29	--	--	--
			(0.02)			
			17.03			
D1	--	--	--	0.33	--	--
D2	--	--	--	0.30	--	--
			(0.01)			
			27.79			
D3	--	--	--	0.30	--	--
			(0.01)			
			24.27			
D4	--	--	--	0.28	--	--
			(0.02)			
			15.81			
E1	--	--	--	--	0.24	--
E2	--	--	--	--	0.34	--
				(0.02)		
				15.08		
E3	--	--	--	--	0.33	--
				(0.02)		
				13.60		
E4	--	--	--	--	0.31	--
				(0.02)		
				13.09		
F1	--	--	--	--	--	0.41

F2	--	--	--	--	--	0.29
						(0.01)
						28.78
F3	--	--	--	--	--	0.31
						(0.02)
						19.43
F4	--	--	--	--	--	0.30
						(0.01)
						21.84
F5	--	--	--	--	--	0.29
						(0.02)
						15.06

Total Effects of X on Y

	FT

A1	0.29
	(0.02)
	15.63
A2	0.29
	(0.02)
	17.27
A3	0.23
	(0.02)
	13.28

A4 0.30
(0.02)
15.37

A5 0.30
(0.02)
15.05

B1 0.35
(0.02)
21.89

B2 0.36
(0.02)
21.59

B3 0.35
(0.02)
21.24

C1 0.38
(0.02)
17.50

C2 0.34
(0.02)
20.61

C3 0.34
(0.01)
26.22

C4 0.29
(0.01)

25.90

D1 0.34

(0.01)

26.10

D2 0.31

(0.01)

21.11

D3 0.31

(0.01)

20.79

D4 0.29

(0.02)

16.32

E1 0.21

(0.01)

14.22

E2 0.29

(0.02)

15.01

E3 0.28

(0.02)

16.14

E4 0.27

(0.02)

17.64

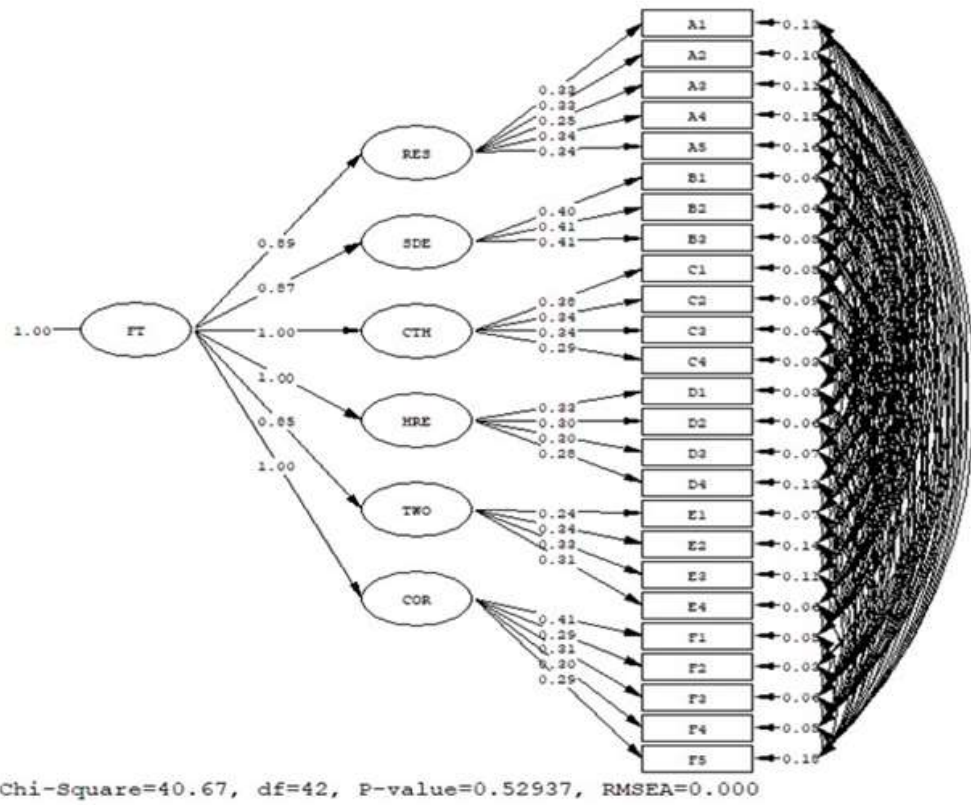
F1 0.41
(0.02)
26.46

F2 0.29
(0.01)
25.93

F3 0.31
(0.02)
20.10

F4 0.30
(0.01)
21.99

F5 0.29
(0.02)
14.77



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพิมพ์ภัทร แก้วดี
วันเดือน ปี เกิด	18 ธันวาคม 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52 หมู่ 7 ตำบลพอกน้อย อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ ตำบลปลาไหล อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) วิชาเอกชีววิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2559	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาชีววิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2565	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	พนักงาน สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2561	ครู โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร