



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ขวัญฤดี คนชื้อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

กรกฎาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ขวัญฤดี คนเชื้อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF COLLABORATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY

KHWANRUEDEE KHONSUE

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

July 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ขวัญฤดี คนชื่อ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา ฉลาดบาง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

.....กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิต ศรีประดิษฐ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 31 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณา ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และเสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และขอเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยที่คอยเป็นกำลังใจและแรงใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญาให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

ขวัญฤดี คนซื่อ

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	ชวีญฤดี คนชื้อ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51-0.91 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32-0.74 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนั้นการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($R^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$,

RMR = 0.00, RMSEA = 0.04) น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87–0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ ความผูกพันต่อองค์การ การตัดสินใจร่วม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจร่วม รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ วิสัยทัศน์ร่วม ความไว้วางใจ และความผูกพันต่อองค์การ ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการตัดสินใจร่วม ได้แก่ สารสนเทศ และเป้าประสงค์ 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการเข้าใจผู้อื่น และ 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง การประเมินความต้องการจำเป็น

TITLE	Needs Assessment of Collaborative Leadership Development of Administrators in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Khwanruedee Khonsue
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Asst. Prof. Dr. Wannika Chalakbang
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this study was investigate the needs of collaborative leadership development of administrators in schools. The participants comprised 317 administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, selected using multi-stage random sampling. The instruments used in data collection were a set of 5-rating scale questionnaires, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.51–0.91, and reliability index was at 0.99, whereas the part of desirable state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.32–0.74, and reliability index was at 0.96, and a set of questionnaires on guidelines for collaborative leadership of school administrators. Statistical used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Need Index (PNI_{modified}) and confirmatory factor analysis.

The findings were as follows.

1. Collaborative leadership of school administrators comprised five components, namely 1) shared vision, 2) shared–decision making, 3) trust, 4) organizational commitment and 5) relationships building, which the collaborative leadership development model congruent with empirical data ($R^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.04$) and all factor

loading were between 0.87–0.98 with statistical significance at .01. The factor loading of the components prioritized as with trust, relationships building, organization commitment, shared–decision making and shared vision, respectively.

2. The current state of the collaborative leadership of school administrators, in overall, was at high level, whereas desirable state of the collaborative leadership of school administrators, in overall, was at the highest level.

3. The needs of collaborative leadership development of school administrators can be prioritized as shared–decision making was the overall in need identification, relationships building, shared vision, trust and organization commitment respectively.

4. Guidelines of collaborative leadership development of school administrators consisted of three aspects, namely 1) shared–decision making, information and goods. 2) relationships building, communication skill and empathy skills and 3) shared vision, formulating shared vision.

Keywords: Leadership, Collaborative Leadership, Needs Assessment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	15
ความหมายของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	15
ความสำคัญภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	17
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	18
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	66
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	67
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	67
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	68
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	78
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น	93
ระยะเวลาที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	103
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะ ผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	106
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น	124
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	141
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	157
วิธีการดำเนินการวิจัย	157
สรุปผลการวิจัย	159
การอภิปรายผลการวิจัย	162
ข้อเสนอแนะ	167

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	169
ภาคผนวก	179
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	181
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ	207
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	213
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น	251
ประวัติผู้วิจัย	265

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน 20
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ร่วม 26
3	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ร่วม 30
4	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจร่วม 35
5	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการตัดสินใจร่วม 38
6	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ 43
7	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความไว้วางใจ 46
8	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความผูกพันต่อองค์การ 51
9	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การ 57
10	การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการสร้างสัมพันธภาพ 60
11	นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสร้างสัมพันธภาพ 65
12	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 83
13	แผนการดำเนินการวิจัย 99
14	ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 103
15	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 106
16	ค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 108
17	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม 109
18	ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม 110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	112
20 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม	114
21 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านความไว้วางใจ	117
22 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพันต่อองค์กร	119
23 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	121
24 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม	124
25 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนมขององค์ประกอบย่อย	125
26 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม	130
28 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความไว้วางใจ	133
29 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพันต่อองค์กร	135
30 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	138
31 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในภาพรวม	141
32 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในองค์ประกอบย่อย	142
33 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม องค์ประกอบย่อย สารสนเทศ	143
34 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม องค์ประกอบย่อย เป้าประสงค์	145

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อย ทักษะการสื่อสาร	146
36 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อย ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	148
37 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบย่อยการสร้าง วิสัยทัศน์	150
38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	253

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	23
3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม	27
4 องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วม	36
5 องค์ประกอบของความไว้วางใจ	44
6 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	53
7 องค์ประกอบของการสร้างสัมพันธภาพ	61
8 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว	71
9 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่	71
10 ระยะดำเนินการวิจัย	98
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	109

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งการศึกษาในประเทศมีการพัฒนามาอย่างยาวนาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการด้านการเรียนการสอนในประเทศไทยและได้รับการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันปัญหาทางการศึกษาของประเทศไทยยังไม่ถึงมาตรฐานที่ควรจะเป็น การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ทักษะที่เหมาะสมจำเป็นต่อการพัฒนา ซึ่งสถานการณ์การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพเท่าเทียมกัน ในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, หน้า 49-52)

ในสังคมปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาผู้นำหรือผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสม นำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยผู้นำสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังที่มีลักษณะที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ร่วมกันที่สามารถวัดได้จากความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ที่ส่งเสริมความร่วมมือ เข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการตัดสินใจที่

ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและเครือข่ายของสายงานที่ผสมผสาน และบุคลากรในหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ดั่งงานวิจัยของบุญไช จันทรศรีนา (2562, หน้า 217) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังต้องมีลักษณะที่ผู้นำมีความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมด้วยความสามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน ริเริ่มประสานงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันแนวความคิดแนวทางการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน และกฤษเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบรวมพลังต้องมีการแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีคุณภาพประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้องค์การเกิดความร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาชุมชน ดังแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและรายงานการวิจัยที่ยืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อาทิ Hallinger and Heck (2011 Cited in Townsend and MacBeath, 2011) ได้เขียนรายงานผลการวิจัยเรื่อง “Collaborative Leadership and School Improvement : Understanding the Impact on School Capacity and Student Learning” สรุปได้ว่า จากการประเมินผลกระทบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังในสถานศึกษาสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียน

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังมีความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างและพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาทางสังคมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลกที่เกิดขึ้นมากมายและรวดเร็วต่อเนื่อง ซึ่งนักวิชาการด้านภาวะผู้นำต่างเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือร่วมใจให้แก่ผู้นำ เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพของผู้นำเป็นผู้นำของกระบวนการส่งเสริมการเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพันกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น สร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ช่วยขจัดความขัดแย้ง ความเสี่ยง ช่วย

สร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร เป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยทุกคน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และการสร้างพลังความร่วมมือ บุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร เป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิด ที่เป็นระบบ สร้างความสามัคคีธรรม มีบรรยากาศวัฒนธรรมเชิงบวก เพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร (ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) สอดคล้องกับวิจัยของภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง มีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรสู่ การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และ สัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างความร่วมมือบุคลากรใน องค์กรและข้ามองค์กร กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ และ สร้างความสามัคคีธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหาร จัดการทำให้ต้องใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวหลักในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะ การร่วมมือร่วมพลังของหลาย ๆ ภาคส่วน เพื่อช่วยเหลือให้สามารถจัดการศึกษาบรรลุ ตามเป้าหมายของสถานศึกษานั้น ๆ ได้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ แบบร่วมพลังด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ต่อองค์กร เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองจากการอบรมต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รักและผูกพันต่อองค์กรพัฒนาระบบ การบริหารงาน บุคคลให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนอัตรากำลัง การสรรหาการบรรจุแต่งตั้งให้สอดคล้อง กับบริบทความต้องการของสถานศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมถึงพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงานและ ร่วมมือร่วมพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา, 2561) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความเสี่ยงส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณน้อย และ บุคลากรน้อย ทำให้เกิดความเสี่ยงน้อย ผู้บริหารจึงยังไม่เน้นในเรื่องการจัดการความเสี่ยง

เท่ากับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ระดับ“มาก” ซึ่งควรส่งเสริมรักษาระดับและพัฒนาให้ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ด้านการจัดการความเสี่ยงให้มีค่าสูงขึ้น ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 174-175)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษา และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปเป็นกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน

3. ทราบลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน

4. ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนและองค์กรสู่ความสำเร็จ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเลือกมาโดยเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.3 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.1.4 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.2.2 การตัดสินใจร่วม

1.2.3 ความไว้วางใจ

1.2.4 ความผูกพันต่อองค์กร

1.2.5 การสร้างสัมพันธภาพ

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

2.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,807 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 108 คน และครู จำนวน 1,699 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, ออนไลน์)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างอิงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์รวม ประกอบด้วย
 - 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
2. ด้านการตัดสินใจรวม ประกอบด้วย
 - 2.1 ทางเลือก
 - 2.2 สารสนเทศ
 - 2.3 เป้าประสงค์
3. ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย
 - 3.1 สมรรถนะ
 - 3.2 ความน่าเชื่อถือ
 - 3.3 คุณงามความดี
4. ด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย
 - 4.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย
 - 4.2 ความผูกพันต่อเนื้อง
 - 4.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม
5. ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ประกอบด้วย
 - 5.1 ทักษะการสื่อสาร
 - 5.2 ทักษะทางสังคม

5.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง

5.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

4.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

4.1.3 ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

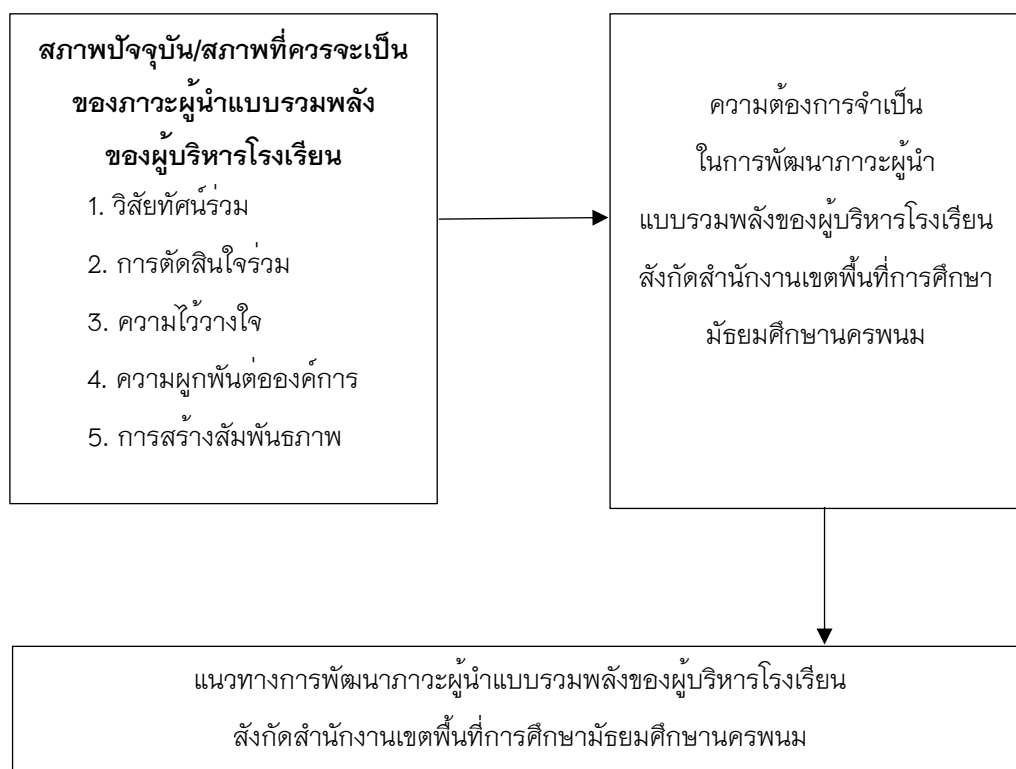
4.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ใช้แนวคิดของ
 สมิต อามสุวรรณ (2556); กนกวรรณ สุ่มพวง (2558); ประภาพร สำเรียงจิต (2558);
 บุญไช จันศรีนา (2562); นพรัตน์ ทัดรอง (2563); ภูเบศร์ บาลชน (2563); Archer and
 Cemeron (2013); Micheal P.Jeffers (2013); ANI-KRISTIINA JÄPPINEN (2014); JEC (2020)
 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ
 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

จากแนวคิดการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ
 แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ดังกล่าว สามารถสรุปดังภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันโดยปราศจากการใช้อำนาจ ทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การในการสร้างเป้าหมายและทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การในอนาคต

1.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และชัดเจนในอนาคตขององค์การ

1.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบและมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม และให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

1.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป็นเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและมีการตรวจสอบติดตามผล

1.2 การตัดสินใจร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งค่าเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2.1 ทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการตัดสินใจในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ มีการประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ

1.2.2 สารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบได้เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 เป้าประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น ซึ่งสามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับแผนงานอื่น

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับสมรรถนะ คุณงามความดี และความน่าเชื่อถือ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ

1.3.2 คุณงามความดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นแบบอย่าง การกระทำความดีต่อผู้อื่น หลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว มีจิตใจเอื้ออาทร เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีจิตใจที่ผูกพันกัน

1.3.3 ความน่าเชื่อถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความน่านับถือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การอุทิศตนเสียสละต่องาน และไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ

1.4 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

1.4.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ

1.4.2 ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ

1.4.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกห่วงใย มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.5 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันหรือของใครคนใดคนหนึ่ง โดยอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.5.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไปกลับระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ทักษะทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยคำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงการเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง เพื่อตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียน

1.5.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และยอมรับความแตกต่าง ทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติ การยอมรับเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหาที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมา ซึ่งการทำงานร่วมกัน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้าง สัมพันธภาพแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในระหว่าง ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพเป้าหมาย/ สภาพที่ต้องการเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพ

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการ กระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง โดยคัดเลือก องค์กรประกอบด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม และคัดเลือกองค์ประกอบ ย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวมของด้านนั้น ๆ แล้วนำองค์ประกอบที่ ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อให้ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2565

6. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
 - 1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
 - 1.3.1 วิสัยทัศน์ร่วม
 - 1.3.2 การตัดสินใจร่วม
 - 1.3.3 ความไว้วางใจ
 - 1.3.4 ความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3.5 การสร้างสัมพันธภาพ
 - 1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายภาวะผู้นำแบบรวมพลัง

นักวิชาการกล่าวถึงแนวคิดและนิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง, ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง, ภาวะผู้นำแบบรวมมือหรือภาวะผู้นำแบบรวมมือไว้

อย่างหลากหลายและมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง (Collaborative leadership) กับงานวิจัยเล่มนี้ ดังนี้

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ร่วมกัน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการตัดสินใจรวม

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์กันแบบบุคคลต่อบุคคล เพื่อผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบความไว้วางใจ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ความผูกพัน การตัดสินใจรวม การจัดการความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลง และการจัดการความขัดแย้ง

บุญไช จันทร์ศรีนา (2562, หน้า 217) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันหรือระหว่างองค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ ร่วมกันด้วยความสามัคคี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของการมีส่วนร่วม ริเริ่ม ประสานงานช่วยเหลือ เกื้อกูล แบ่งปันประสบการณ์ ความคิด แนวทางการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันแม้จะมีความแตกต่างกันบ้างก็ตาม

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากแนวคิดและนิยามความหมายของภาวะผู้นำแบบรวมพลังดังกล่าว จะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน โดยปราศจากการใช้อำนาจ ทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ร่วมกัน

1.2 ความสำคัญภาวะผู้นำแบบรวมพลัง

นักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำแบบรวมพลังไว้อย่างหลากหลาย และมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มีความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพของผู้นำเป็นผู้นำของกระบวนการส่งเสริมการเป็น เจ้าขององค์กร มีความผูกพันกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น สร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ช่วยขจัดความขัดแย้ง ความเสี่ยง ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้ คนในองค์กร เป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยทุกคน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ การแก้ปัญหา และการสร้างพลังความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร เป็นผู้ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ สร้างความสามัคคีธรรม มีบรรยากาศวัฒนธรรมเชิงบวก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรสู่ การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความ เชื่อมั่น และการสร้างความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร กระตุ้นสร้าง แรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ และสร้างความสามัคคีธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กนกอร สมปราชญ์ (2560 อ้างถึงใน ภูเบศร์ บาลชน, 2563, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของผู้นำ เป็นผู้นำของกระบวนการส่งเสริมการเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือสร้างความเชื่อมั่น และ การสร้างความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร เป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา สร้างความสามัคคีธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของ ผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล โดยมีการส่งเสริมและสร้างความร่วมมือ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิด ที่เป็นระบบ สร้างความสามัคคี มีบรรยากาศวัฒนธรรมเชิงบวก เพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 26) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) วิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การตัดสินใจรวม

กนกวรรณ สุ่มพวง (2558, หน้า 18) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรวมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) การกระจายอำนาจในการทำงาน 2) การจัดระบบการดำเนินงาน และ 3) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 51) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพัน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจรวม 5) ความเต็มใจ 6) การจัดการความเสี่ยง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง

บุญไช จันทร์ศรีนา (2562, หน้า 217-218) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบรวมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า องค์ประกอบหลักที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมมือรวมพลัง ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการจูงใจของผู้บริหาร 3) การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การสร้างความสัมพันธ์การมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติร่วมยินดี ร่วมประเมิน) และ ความไว้วางใจเชื่อใจ 5) ความฉลาดไหวพริบในการตัดสินใจแก้ปัญหา 6) การเห็นคุณค่าของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลายและ 7) การปกครองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายด้วยหลักธรรมาภิบาล

นพรัตน์ ทัดทอง (2563, หน้า 336) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม (Program Development Collaborative Leadership of Administrators under Mahasarakham Provincial Administration Organization) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี 2) การประสานความร่วมมือ 3) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความไว้วางใจ และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 53-54) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมมือมี จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) และ 4) การตัดสินใจร่วม (Shared-decision making) 5) ความก้าวหน้า (Advancing) และ 6) การจัดการความเสี่ยง (Risk acceptance)

Archer และ Cameron (2013, pp. 1-15) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ (Building leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำองค์กร 2) จัดการกับความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ (Handle the inevitable conflict) ในสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ 3) ร่วมมือกัน (Sharing control)

Michael P. Jeffers (2013, p. 15) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การสำรวจวัฒนธรรมความร่วมมือและภาวะผู้นำในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายขนาดใหญ่ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมมือมี 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อและการปฏิบัติ (Beliefs & Practices) 2) บทบาทของผู้ผู้นำ (Role of the leader) 3) ความสามารถในการเรียนรู้ (Learning capacity) 4) ความสามารถในการความสัมพันธ์ (Relationship capacity)

AINI-KRISTIINA JÄPPINEN (2014, p. 71) ได้ศึกษาและทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำทางการศึกษาแบบร่วมมือ: การเกิดขึ้นของกระบวนการสร้างความรู้สึกปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ในฐานะระบบที่ซับซ้อน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมมือประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 3) การตัดสินใจ (Decision-making) 4) ความมั่นใจ (Confidence-based control)

ตาราง 1 (ต่อ)

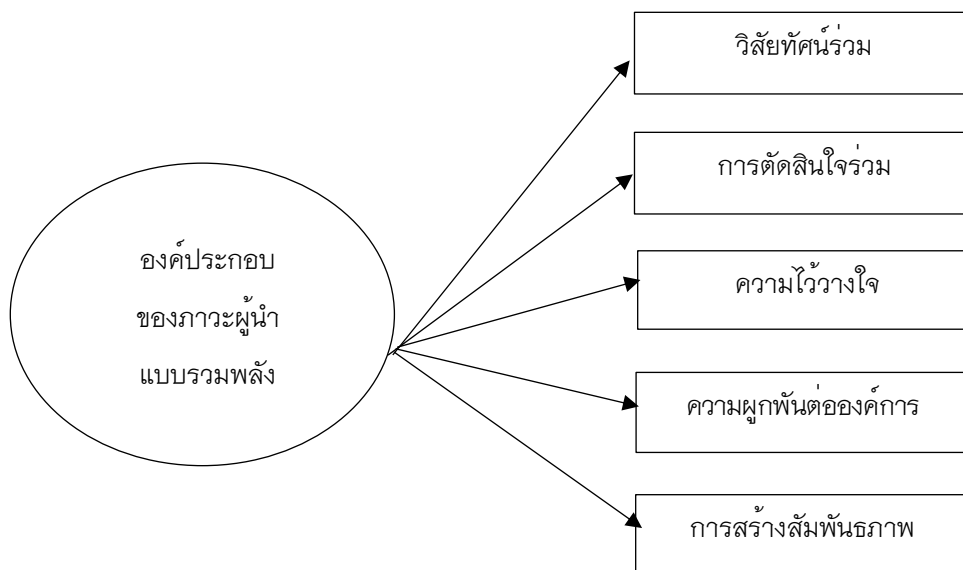
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	นักการศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา		
	สมิต ออบสวอร์น (2556)	กนกวรรณ สมพงษ์ (2558)	ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558)	บุญใช้ ฉันทรีนา (2562)	นพรัตน์ ด้ตรอง (2563)	ภเบศร์ บาลชน (2563)	Archer และ Cemeron (2013)	Michael P. Jeffers (2013)	AINI-KRISTINA JÄPPINEN (2014)	JGC (2020)		ความถี่	ร้อยละ
4. การตัดสินใจร่วม											5	50	✓
- การตัดสินใจร่วม	✓		✓			✓							
- การตัดสินใจ								✓	✓				
5. การกระจายอำนาจในการทำงาน		✓								1	10		
6. การจัดกระบวนการดำเนินงาน		✓								1	10		
7. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน										2	20		
- การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการทำงาน		✓											
- แบบอย่างที่ดี				✓									
8. ความเต็มใจ			✓							1	10		
9. การจัดการความเสี่ยง			✓			✓				2	20		
10. การจัดการความขัดแย้ง			✓				✓			2	20		
11. การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจของผู้บริหาร				✓						1	10		
12. การสร้างสัมพันธภาพ										4	40	✓	
- การสร้างความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมและความไว้วางใจ				✓									
- การสร้างสัมพันธภาพที่ดี					✓								
- การสร้างความสัมพันธ์						✓	✓						
13. ฉลาดไหวพริบในการตัดสินใจแก้ปัญหา				✓						1	10		
14. การเห็นคุณค่าของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความหลากหลาย				✓						1	10		
15. ปกครองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายด้วยหลักธรรมาภิบาล				✓						1	10		

ตาราง 1 (ต่อ)

นักรการศึศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง	นักการศึศึกษา										องค์ประกอบที่ศึกษา	
	สมิต ออบสุวรรณ (2556)	กนกวรรณ สุขทอง (2558)	ประภาพร ล้ำเรียงจิตต์ (2558)	บุญไชย จันทร์นา (2562)	นพรัตน์ ที่ตรง (2563)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	Archer และ Cemeron (2013)	Michael P. Jeffers (2013)	AINI-KRISTINA JÄPPINEN (2014)	JGC (2020)	ความถี่	ร้อยละ
16. การประสานความร่วมมือ												
- การประสานความร่วมมือ					✓						2	20
- รวมมือกัน							✓					
17. ทักษะสื่อสารที่ดี					✓						1	10
18. ความก้าวหน้า						✓					1	10
19. ความรับผิดชอบ									✓		1	10
20. การเจรจาต่อรอง									✓		1	10
21. ความมั่นใจ									✓		1	10
22. การประเมิน									✓		1	10
23. มีความหลากหลาย									✓		1	10
24. ความเชี่ยวชาญชำนาญ									✓		1	10
25. ความยืดหยุ่น									✓		1	10
26. การปฏิสัมพันธ์									✓		1	10
27. ความเชื่อและการปฏิบัติ								✓			1	10
28. บทบาทของผู้นำ								✓			1	10
29. ความสามารถในการเรียนรู้								✓			1	10
รวม	4	3	7	7	5	6	3	4	10	4		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 29 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงตั้งแต่ 4 ขึ้นไปหรือร้อยละ 40 จึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม
- 2) การตัดสินใจร่วม
- 3) ความไว้วางใจ
- 4) ความผูกพันต่อองค์กร
- 5) การสร้างสัมพันธภาพ จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า วิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบที่ 2 การตัดสินใจร่วม ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ การตัดสินใจ ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า การตัดสินใจร่วม

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ ได้รวมองค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ได้แก่ สร้างความไว้วางใจ ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ ได้รวมองค์ประกอบที่ นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบ เดียวกัน ได้แก่ ความผูกพัน ความถี่เท่ากับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 โดยใช้ชื่อองค์ประกอบว่า ความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างสัมพันธภาพ ได้รวมองค์ประกอบที่ นักวิชาการและนักวิจัย ได้กล่าวถึง ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบ เดียวกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ ความถี่เท่ากับ 4 คิดเป็นร้อยละ 40 โดยใช้ชื่อ องค์ประกอบว่า การสร้างสัมพันธภาพ

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม

1.1 ความหมายวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ได้ศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

สมิต อามสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาถึงการสร้างวิสัยทัศน์การ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการมี ส่วนร่วมวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่จะมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จในอนาคตที่และการทำให้ บุคลากรเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การในการสร้างเป้าหมายและ ทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมาย เดียวกันของคนทั้งองค์กรในอนาคต

1.2 องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ร่วม ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 หน้า 29) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดล
สมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้พิจารณา
องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์
2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สมิต อามสุวรรณ (2556, หน้า 41) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้พิจารณาองค์ประกอบของ
วิสัยทัศน์ร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating vision)
2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating vision) และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
(implementing vision)

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 64) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์
ร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
ร่วม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 60) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดลภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดขอนแก่น : โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ได้พิจารณาองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม
ของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
ขององค์การ และ 3) การทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

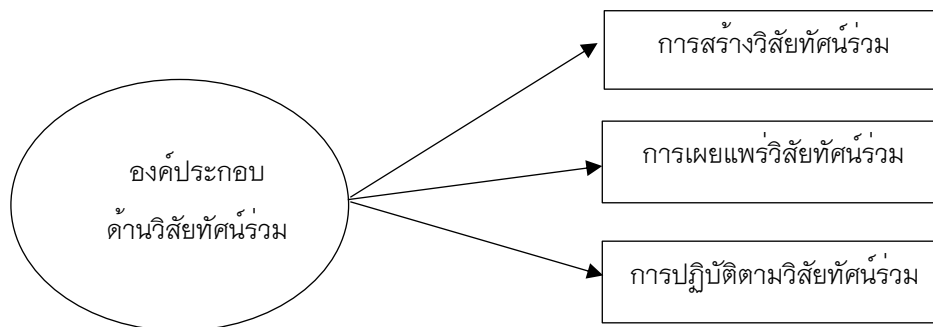
ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการ
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อย
วิสัยทัศน์รวม สรุปได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์รวม

องค์ประกอบหลัก/ย่อย นักวิชาการ/นักวิจัย	กิตติคุณจัน ปฏิพันธ์ (2555)	สมิต อาบสุวรรณ (2556)	ประภาพร สำเร็จจิตต์ (2558)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. วิสัยทัศน์รวม								
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์รวม						5	100	✓
- การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓						
- การสร้างวิสัยทัศน์รวม			✓		✓			
- การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์				✓				
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม						4	80	✓
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓			✓			
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม			✓					
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม						4	80	✓
- การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓			✓			
- การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม			✓					
1.4 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ				✓		1	20	
1.5 การทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต				✓		1	20	
รวม	3	3	3	3	3			

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์รวม โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 จึงได้องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์รวม จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์รวม 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วม

1.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของวิสัยทัศน์ร่วม

1.2.1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ไว้ดังนี้

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำเสนอสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจนที่สังเกตได้

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง โรงเรียนมีการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็งของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา มีการวิเคราะห์กำหนดภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ มีขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันมีการสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบันและศักยภาพ ของหน่วยงาน

ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะ ความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และชัดเจนในอนาคตขององค์กร

1.2.1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมไว้ดังนี้

สมัต ออบสุวรรณ (2556, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่สังเกตได้

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบ มีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวน ให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก องค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์กร เข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบและมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้

บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม และให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

1.2.1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม

มีนักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม ไว้ดังนี้

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนด เป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน องค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผนและโครงการ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและมีการตรวจสอบติดตามผล

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำ ปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุ สถานการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา มีการจัดโครงสร้างขององค์กรให้พร้อมที่จะรับการนำ วิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและ มีการคัดเลือกบุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์

มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรรอบอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ และมีการตรวจสอบติดตามผล

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และชัดเจนในขนาดขององค์การ	1. การมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ 3. การสังเคราะห์และวิเคราะห์ 4. การกำหนดภาพที่พึงประสงค์และชัดเจนในขนาดขององค์การ
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบและมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม และให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	1. การสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบ 2. การเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม 3. การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และ	1. กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ 2. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	กิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์มีการดำเนินการตามแผนหรือ ปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่าง ต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ โดยอาศัยการมีส่วน ร่วมของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและ มีการตรวจสอบติดตามผล	3. การตรวจสอบติดตามผล 4. การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การ ปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่ 2 การตัดสินใจร่วม

2.1 ความหมายของการตัดสินใจร่วม

การตัดสินใจร่วม (Shared-decision making) ได้ศึกษาค้นคว้าจาก
นักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของการตัดสินใจร่วมแตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้
รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

อาทิตย์ สายวังเกียง (2555, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของการ
ตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกทางใดทางหนึ่งที่เราเห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกที่
หลากหลายและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ
องค์กรที่วางไว้ ดังนั้นก่อนที่จะมีการตัดสินใจจึงต้องมีการคิด วิเคราะห์พิจารณา ไตร่ตรอง
วินิจฉัย ค้นหาวิธีและทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเพื่อสู่ทางเลือกที่ดีที่สุด

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจ
ร่วม หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการมีส่วนร่วมใน
ทางเลือก สารสนเทศ และเป้าหมายในการตัดสินใจ

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของ
การตัดสินใจร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึง
การมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก สารสนเทศ และเป้าหมายในการตัดสินใจ

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจร่วม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก ทางเลือก การใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ และ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการตัดสินใจร่วม

จากการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความสำคัญของการตัดสินใจร่วมแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ธร สุนทรายุทธ (2550, หน้า 90) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ เพราะผลของการตัดสินใจจะส่งถึงแนวทางดำเนินการว่าจะ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารแล้ว ยัง ต้องอาศัยหลักการ แนวคิด รูปแบบวิธีการต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจด้วย ในทาง การศึกษาส่วนมากข้อมูลมักจะอยู่ในรูปของข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงต้องอาศัย การวิเคราะห์ การลงสรุปที่ถูกต้องและเลือกใช้วิธีที่ดีที่สุด ในหลาย ๆ ทางเลือก

จินตนา เบญจมาศ (2558, หน้า 103) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็น กระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก ถือเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารไม่ อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 167-168) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นปัจจัย สำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้าองค์กร นักบริหารทุกระดับจะต้องเผชิญกับ ปัญหาการตัดสินใจทั้งสิ้น การตัดสินใจจึงต้องให้ ตรงจุดของปัญหาและใช้ข่าวสารข้อมูลที่ ถูกต้องที่สุด การตัดสินใจที่ดีควรยึดหลัก ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด
2. การตัดสินใจควรให้มีลักษณะเป็นไปในทางกระจายอำนาจบริหารให้ส่วนงานต่าง ๆ
3. การตัดสินใจต้องให้สามารถปฏิบัติได้ และเป็นไปตามนโยบาย จุดมุ่งหมาย และระเบียบแบบแผนขององค์กร

4. ควรวางแผนการดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพราะการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หากมีแผนงานที่รัดกุมแล้วจะช่วยให้การปฏิบัติงานภายหลัง จากการตัดสินใจดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการตัดสินใจจำแนกได้ 2 ด้านที่สำคัญ คือ ประการแรก ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ประการที่สอง การวินิจฉัยผิดพลาด

1. ปัญหาข้อขัดข้องในการตัดสินใจ มีสาเหตุมาจากหลายประการ ดังนี้

- ขาดข้อมูลหรือข้อมูลเชื่อถือไม่ได้
- ขาดความรู้ในเรื่องที่จะต้องตัดสินใจและไม่มีเวลาเพียงพอในการวินิจฉัย

- ความยากลำบากในการคาดหมายเหตุการณ์ในอนาคต โดยเฉพาะการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการใหญ่ ๆ ที่มีระยะเวลายาวนาน

- พฤติกรรมการบริหารของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความเฉื่อยชา ขาดความละเอียดรอบคอบ การหวงอำนาจ เป็นต้น

2. ปัญหาการตัดสินใจผิดพลาด อาจเกิดจากสาเหตุหลายประการ ดังนี้

- ในกรณีที่มีการประชุมเพื่อพิจารณาตัดสินใจ ที่ประชุมหันเหความสนใจ จากหลักการไปโจมตีตัวบุคคลผู้เสนอข้อเท็จจริง การตัดสินใจอาจผิดพลาดได้

- ต้องการเรียกร้องความสนใจจากผู้เกี่ยวข้องโดยไม่คำนึงถึงหลักการ มักมีอยู่เสมอในกลุ่มนักการเมือง

- ความพยายามเร่งเร้าให้เกิดความกลัว ทำให้ขาดเหตุผลในการวินิจฉัย

- อังبارมีผู้ใหญ่ขึ้นบังหน้า

- ใช้ถ้อยคำกำกวม ทำให้เข้าใจไขว้เขว

- ทึกทักเหมาเอาโดยสรุปว่าเป็นเช่นนั้น เช่นนี้ เพราะเหตุนั้น เหตุนี้ โดยขาดข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจรวมเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก ถือเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงานเพราะผลของการตัดสินใจจะส่งถึงแนวทางดำเนินการว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นสิ่งหนึ่งที่

ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร

2.3 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจรวม

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจรวม ดังนี้

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555, หน้า 53) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สรุปองค์ประกอบ การตัดสินใจรวม ไว้ดังนี้ การมีส่วนร่วมการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลนำทางเลือก นำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย

สมิต อามสุวรรณ (2556, หน้า 57) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้พิจารณาองค์ประกอบของการตัดสินใจรวม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทางเลือก (Alternatives) 2) สารสนเทศ (Information) และ 3) เป้าประสงค์ (Goals)

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 70) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณา องค์ประกอบของการตัดสินใจรวม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทางเลือก 2) สารสนเทศ 3) เป้าหมาย

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 64) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดลภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของ โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ภาวะผู้นำแบบ รวมพลัง ได้พิจารณาองค์ประกอบของการตัดสินใจรวม พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก 2) การมีส่วนร่วมในการใช้สารสนเทศในการ ตัดสินใจและ 3) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ

Harris (2012, p. 54) ได้เขียนบทความเรื่อง “In Introduction to Decision Making” ได้นำเสนอองค์ประกอบของการตัดสินใจ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่

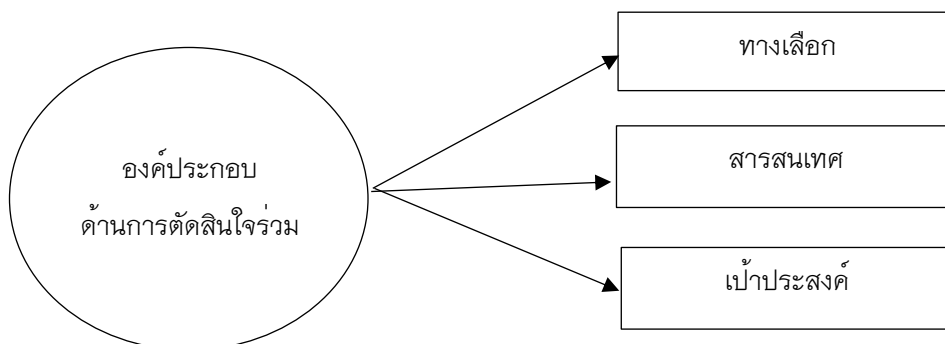
- 1) สารสนเทศ (Information) 2) ทางเลือก (Alternatives) 3) เกณฑ์ (Criteria)
- 4) เป้าประสงค์ (Goals) 5) ค่านิยม (Values) 6) ความพึงใจ (Preferences)
- 7) คุณภาพการตัดสินใจ (decision quality) และ 8) การยอมรับ (acceptance)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อย
การตัดสินใจรวม สรุปได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจรวม

นักวิชาการ/นักวิจัย	ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555)	สมิต อภิลุวรรณ (2556)	ประภาพร สำเร็จจิตต์ (2558)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	Harris (2012)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบหลัก/ย่อย								
2. การตัดสินใจรวม								
1.1 ทางเลือก						5	100	✓
- ทางเลือก	✓	✓	✓		✓			
- การมีส่วนร่วมในการเลือกทางเลือก				✓				
1.2 สารสนเทศ						5	100	✓
- สารสนเทศ	✓	✓	✓		✓			
- การมีส่วนร่วมในการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ				✓				
1.3 เป้าประสงค์						5	100	✓
- เป้าประสงค์	✓	✓	✓					
- เป้าหมาย					✓			
- การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ				✓				
1.4 เกณฑ์					✓	1	20	
1.5 ค่านิยม					✓	1	20	
1.6 ความพึงพอใจ					✓	1	20	
1.7 คุณภาพการตัดสินใจ					✓	1	20	
1.8 การยอมรับ					✓	1	20	
รวม	3	3	3	3	8			

จากตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วม โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 จึงได้องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทางเลือก 2) สารสนเทศ 3) เป้าประสงค์ จากที่กล่าวมา สามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วม

2.3.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วม

2.3.1.1 ทางเลือก

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของทางเลือก ไว้ดังนี้

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายทางเลือก หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาถึงความสามารถในการระบุ ทางเลือกที่เป็นไปได้ ประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย ทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึง ความสามารถในการระบุทางเลือกที่เป็นไปได้ การประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการ ปฏิบัติ

นภดล ร่มโพธิ์ (2554, หน้า 10-13) ได้ให้ความหมายทางเลือก หมายถึง ในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียวแล้ว การตัดสินใจย่อมที่จะไม่ซับซ้อน เนื่องจากไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ประการใด แต่โดยส่วนใหญ่แล้วทางเลือก ในการตัดสินใจ มักจะมีมากกว่า 1 ทางเลือก

สรุปได้ว่า ทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการตัดสินใจในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ มีการประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ

2.3.1.2 สารสนเทศ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของสารสนเทศไว้ ดังนี้

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายสารสนเทศ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความสามารถในการตัดสินใจ ข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันต่อ ความต้องการใช้ มีความสมบูรณ์สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และตรวจสอบได้ มาใช้ประกอบในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาพร ลำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายสารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึง ความสามารถในการตัดสินใจ ข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัยและสอดคล้องต่อความต้องการใช้ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และตรวจสอบได้ นำมาใช้ประกอบใน การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Baird (1978, p. 65) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) เชื่อถือได้ 2) ประหยัด 3) จำเป็น 4) ถูกต้อง 5) ใช้ประโยชน์

สรุปได้ว่า สารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบได้เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1.3 เป้าประสงค์

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ไว้ ดังนี้

ถมรัตน์ ศิริภาพ (2555, หน้า 59) ได้ให้ความหมายเป้าประสงค์ หมายถึง เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายเป้าประสงค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การที่สามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องเข้ากันได้กับแผนงานอื่น

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้ให้ความหมายเป้าประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึง ความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การที่สามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับแผนงานอื่น

สรุปได้ว่า เป้าประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น ซึ่งสามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับแผนงานอื่น

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 5

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการตัดสินใจรวม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ทางเลือก	ทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ มีการประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ	1. ความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ 2. การประเมินทางเลือก 3. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ
2. สารสนเทศ	สารสนเทศ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรงทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบได้เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ความเที่ยงตรง 2. ความทันสมัย 3. ความถูกต้อง 4. ความครบถ้วน 5. สอดคล้องต่อความต้องการใช้ 6. ตรวจสอบได้ 7. มีประสิทธิภาพ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. เป้าประสงค์	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จขององค์การตาม เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละ ประเด็น ซึ่งสามารถวัดได้ มีความ เป็นไปได้ และสอดคล้องกับ แผนงานอื่น	1. ความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมาย 2. สามารถวัดได้ 3.ความเป็นไปได้ 4. สอดคล้องกับแผนงานอื่น

องค์ประกอบที่ 3 ความไว้วางใจ

3.1 ความหมายความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ ได้ศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของความไว้วางใจแตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมาย ไว้ดังนี้
กรรณิกา ทองศรี และถวัลย์ เนียมทรัพย์ (2555, หน้า 155) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นที่ขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลอื่น ประกอบไปด้วยเจตนาที่จะยอมรับความ ไม่มั่นคง เป็นความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยงของอีกฝ่ายหนึ่ง ด้วยมีความเชื่อว่า พวกเขาจะปฏิบัติตามสิ่งที่เราคาดหวังไว้ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ถึงด้านสมรรถนะ ความเที่ยงธรรม ความน่าเชื่อถือ และคุณงามความดี

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการสร้างความไว้วางใจ ด้านความมีสมรรถนะ ความซื่อสัตย์สุจริต คุณงามความดี และความน่าเชื่อถือ

ประจักษ์ เข้มไคร (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความมั่นใจที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่า คนนั้นมีความสามารถ โปร่งใสและน่าเชื่อถือ

ญเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลถึงความไว้วางใจของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างคุณงามความดี สมรรถนะ และความซื่อสัตย์ สุจริต

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับสมรรถนะ คุณงามความดี และความน่าเชื่อถือ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

3.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

ความสำคัญของความไว้วางใจ มีรายละเอียด ดังนี้

สหชาติ บัวเที่ยง (2548, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ หรือ ความไว้น่าเชื่อถือ (Trust) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด (Most Important Elements) ในการสื่อสารทุกสถานการณ์ Trust คือการที่บุคคลหนึ่งคาดหวัง (Expect) หรือทำนาย (Predicts) ว่า อีกบุคคลหนึ่งจะทำ (Act) สิ่งใดในเชิงบวก (Positive Way) ถ้าบุคคลดังกล่าวกระทำดังคาด การไว้วางใจก็เกิดขึ้น

ศิริลักษณ์ ศรีทอง (2555, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะความไว้วางใจถือเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีต่อกัน ในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน มีเจตนาที่ดีต่อกัน ไม่มีวาระซ่อนเร้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันด้วยความสามารถที่มีและเชื่อใจกัน ซึ่ง ผลลัพธ์ที่ได้ย่อมส่งผลในทิศทางที่ดีต่อองค์กร

ประจักษ์ เข้มไคร (2559, หน้า 29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า โรงเรียนเป็นองค์การวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างสูงโดยเฉพาะความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

Marshall (2000, p. 471) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจโดยมองความเป็นธรรมชาติของมนุษย์และกฎแห่งธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งหมายถึงการดำรงชีวิตด้วยความจริง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นมนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างคน เป็นความต้องการด้านชีววิทยา เมื่อกำเนิดขึ้นมาในโลกความไว้วางใจก็เป็นสิ่ง
ที่จำเป็นทางด้านร่างกายเนื่องจากเมื่อเกิดขึ้นมาก็จะพบกับความไม่มั่นคง ไม่มีสิ่งปกคลุม
ร่างกาย และได้รับความเสี่ยงซึ่งไม่ได้มีการคำนึงถึงความเปราะบางนี้แต่ความไว้วางใจ
จะต้องมีความซื่อสัตย์และให้การดูแล ถ้าสิ่งนี้ไม่เกิดขึ้นความไว้วางใจก็จะถูกทำลาย เมื่อ
เจริญเติบโตขึ้น ความไว้วางใจไม่สูญหายไปแต่ระดับของความไว้วางใจจะอยู่ในรูปของ
ประสบการณ์และเป็นเหตุการณ์ที่ดำเนินต่อมา โดย Minketal (1993, p. 42) มองว่าความ
ไว้วางใจเป็นเรื่องกายภาพบุคคลรู้สึกว่าร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ต้องปลอดภัย เมื่อรู้สึก
ไม่มั่นใจว่าจะได้รับความปลอดภัยบุคคลจะเริ่มเกิดความไม่มั่นคงและวิตกกังวลเกี่ยวกับ
ความปลอดภัยซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความไว้วางใจประการสุดท้าย คือ การเคารพตนเอง
เป็นพื้นฐานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติในแต่ละวัน บุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีถ้าบุคคลให้
ความไว้วางใจและสามารถไว้วางใจผู้อื่น บุคคลที่มีความเคารพตนเองต่ำขึ้นอยู่กับทิศทาง
ความกลัวและอาจจะมีความต้องการที่ยินยอมผู้อื่นมาก ระดับของการเคารพตนเองจะช่วย
ให้เกิดประสิทธิผลของสัมพันธภาพการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดในการ
การสื่อสารทุกสถานการณ์ โรงเรียนเป็นองค์การวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา
และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหาร
โรงเรียน ที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจโดยเฉพาะความไว้วางใจของครูที่มีต่อ
ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียน
ประสบความสำเร็จ

3.3 องค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ ดังนี้

สมิต อบาทสุวรรณ (2556, หน้า 33) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้พิจารณาองค์ประกอบ
ของความไว้วางใจ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ (Competence)
2) ความเที่ยงธรรม (Integrity) 3) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) และ 4) คุณงามความดี
(Benevolence)

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 53) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณา องค์ประกอบของความไว้วางใจ พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ (Competence) 2) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 3) คุณงามความดี (Benevolence) 4) ความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ประจักษ์ เข้มไคร (2559, หน้า 8) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การพัฒนา ตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พิจารณาองค์ประกอบของความ ไว้วางใจ พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร 2) คุณธรรมนำชีวิตของ ผู้บริหาร 3) จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) การปรับปรุง ของผู้บริหาร และ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 57) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดล ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของ โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ภาวะผู้นำแบบ รวมพลัง ได้พิจารณาองค์ประกอบของความไว้วางใจ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านคุณงามความดี (Benevolence) 2) ด้านสมรรถนะ (Competence) และ 3) ด้านซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)

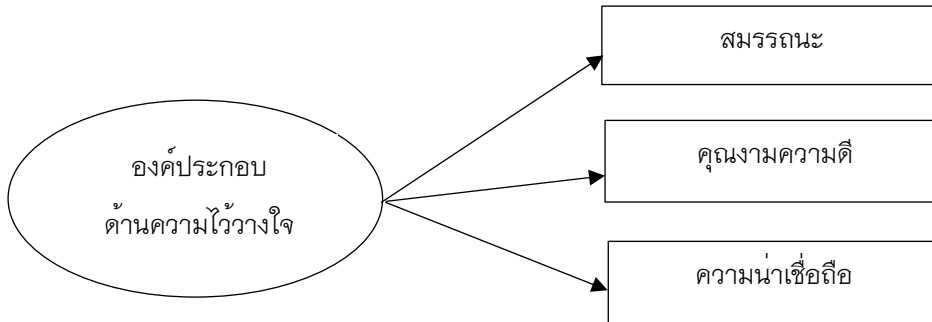
Amy M. Heffrom (2012, p. 108) ได้ทำบทความเรื่อง “5 critical components of building trust” กล่าวว่า องค์ประกอบของการสร้างความไว้วางใจ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเต็มใจ (Willingness) 2) ความจริงใจ (Sincerity) 3) สมรรถนะ (Competence) 4) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) 5) ความตั้งใจ (Intent)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อย ความไว้วางใจ สรุปได้ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ

องค์ประกอบหลัก/ย่อย	นักวิชาการ/นักวิจัย	สมิต อบาทสุวรรณ (2556)	ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558)	ประจักษ์ เข็มไคร (2559)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	Amy M. Heffrom (2012)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
3. ความไว้วางใจ									
1.1 สมรรถนะ							5	100	✓
- สมรรถนะ	✓	✓			✓	✓			
- สมรรถนะของผู้บริหาร				✓					
1.2 ความเที่ยงธรรม	✓						1	20	
1.3 ความน่าเชื่อถือ	✓	✓				✓	3	60	✓
1.4 คุณงามความดี							4	80	✓
1.4 คุณงามความดี							4	80	✓
- คุณงามความดี	✓	✓			✓				
- จิตลักษณะของคนดีของผู้บริหาร				✓					
1.5 ความซื่อสัตย์สุจริต			✓		✓		2	40	
1.6 คุณธรรมนำชีวิตของผู้บริหาร				✓			1	20	
1.7 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร				✓			1	20	
1.8 การปรับปรนของผู้บริหาร				✓			1	20	
1.9 คุณลักษณะของผู้บริหาร				✓			1	20	
1.10 ความเต็มใจ						✓	1	20	
1.11 ความจริงใจ						✓	1	20	
1.12 ความตั้งใจ						✓	1	20	
รวม	4	4	6	3	5				

จากตาราง 6 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 จึงได้องค์ประกอบย่อยความไว้วางใจ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) คุณงามความดี 3) ความน่าเชื่อถือ จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบของความไว้วางใจ

3.3.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของความไว้วางใจ

3.3.1.1 สมรรถนะ

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (competence) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้ได้ดี มีความรู้ และทักษะในการทำงานได้ดีมาก มีความสามารถในการตัดสินใจแสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นให้บรรลุที่ตั้งไว้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้คนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดได้จากพรสวรรค์หรือเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา

สมัต อียบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (competence) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาถึงการมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเกิดจากการมีความรู้ ทักษะ ในการบริหารจัดการและประสบการณ์และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประจักษ์ เข้มไคร (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะด้านความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จาก การปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ

3.3.1.2 คุณงามความดี

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคุณงามความดี ดังนี้

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555, หน้า 71) ได้กล่าวถึง คุณงามความดี ว่าเป็นการแสดงออกถึงการกระทำความดี หลีกเลียงจากความเห็นแก่ตัว มีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจ

สมิต ออบสุวรรณ (2556, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า คุณงามความดี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาถึงการกระทำความดีต่อผู้อื่น การหลีกเลียงจากความเห็นแก่ตัว และการมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการกระทำความดีต่อผู้อื่น การหลีกเลียงจากความเห็นแก่ตัว และความเอื้ออาทรเอาใจใส่ผูกพัน

สรุปว่า คุณงามความดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนในการเป็นแบบอย่าง การกระทำความดีต่อผู้อื่น หลีกเลียงความเห็นแก่ตัว มีจิตใจเอื้ออาทร เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีจิตใจที่ผูกพันกัน

3.3.1.3 ความน่าเชื่อถือ

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความน่าเชื่อถือ ดังนี้

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านความน่าเชื่อถือความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ และการอุทิศตนเสียสละต่องาน

สมิต ออบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ (reliability) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาถึงความรับผิดชอบ ความไว้น้ำใจเชื่อใจกัน และการอุทิศตนเสียสละต่องาน

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และการอุทิศตนเสียสละต่องาน

สรุปว่า ความน่าเชื่อถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ แสดงถึงความน่าเชื่อถือ รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การอุทิศตนเสียสละต่องาน และไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและ พฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 7

ตาราง 7 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความไว้วางใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
สมรรถนะ	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ	1. มีความรู้ในการปฏิบัติงาน 2. มีทักษะปฏิบัติงาน 3. มีคุณลักษณะปฏิบัติงาน 4. การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
คุณงามความดี	คุณงามความดี หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นแบบอย่าง การกระทำความดีต่อผู้อื่น หลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว มีจิตใจเอื้ออาทร เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีจิตใจที่ผูกพันกัน	1. การกระทำความดีต่อผู้อื่น 2. หลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว 3. มีจิตใจเอื้ออาทร 4. เอาใจใส่ 5. มีความเห็นอกเห็นใจ 6. มีจิตใจที่ผูกพันกัน
ความน่าเชื่อถือ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือ รับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การอุทิศตนเสียสละต่องาน และไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ	1. ความน่าเชื่อถือ 2. รับผิดชอบ 3. ความซื่อสัตย์ 4. ความไว้วางใจ 5. การอุทิศตนเสียสละต่องาน 6. ไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ได้ศึกษาค้นคว้าจาก นักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

สมิต อापสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออก ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์การทั้งในเชิงจิตพิสัย เชิงต่อเนือง และเชิงปทัสถาน

เกียรติศักดิ์ โมครัตน (2560, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกอันดี ทศคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การ บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

สุภาพพัทธ์ ภูล้ำพา (2561, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์การ และ ความเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ ไม่มีความต้องการที่จะลาออกขององค์การหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีความผูกพันด้านอารมณ์ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ และ ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้โครงการบรรลุตาม วัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

4.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

วารสารณ์ เดชครอบครัว (2558, หน้า 12) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิก ในองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์กรจะส่งผลให้มีทัศนคติ ด้านบวก ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร

พิศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2558, หน้า 16-17) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้อัตราการเข้า-ออก ของพนักงานลดลง และยังเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรเนื่องจากพนักงานมี ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ภรณ์ มหามนต์ (2529, อ้างถึงใน ชลธิชา จันทรคล้าย, 2558, หน้า 60-61) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเอง เลื่อมใส ศรัทธา
3. เหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาใน เป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนเองจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สำเร็จ
4. จากความหมายคำว่า ความรู้สึกผูกพัน อาจคาดหวังให้เราได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ให้กับองค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ชลธิชา จันทรคล้าย, 2558, หน้า 63-65)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราเข้าออกของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปของบุคคลที่ตอบสนองต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของความผูกพันของบุคคลต่อองค์การ รวมทั้งค่านิยมและเป้าหมายขององค์การด้วย ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างที่จะมีเสถียรภาพและเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การโดยส่วนรวมขององค์การที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การทำงาน ได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิก ในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเองมาก

5. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ
สุภาพร ภูลำผา (2561, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์การสามารถใช้เป็นตัวกำหนดความจงรักภักดีต่อองค์การได้ในกรณีที่อยู่ร่วมกับองค์การตลอดไป

2. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยไม่มีเงื่อนไข

3. ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเชื่อถือ ศรัทธาในหน่วยงาน และพร้อมจะทำงานให้เกิดประโยชน์ขององค์การไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่หรืองานที่ขอ ความร่วมมือก็จะเต็มใจในการทำงานนั้น ๆ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ความผูกพันต่อองค์การสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดยที่บุคลากรมีความพึงพอใจกับองค์การจะส่งผลให้มีทัศนคติด้านบวก ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

4.3 องค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 41) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้พิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงจิตพิสัย (Affective commitment) 2) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance commitment) และ 3) ความผูกพันเชิงปทัสฐาน (Normative commitment)

ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 64) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื่อง 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรรองการบริหารสวนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้พิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

มนัสนยา แก้วมุงคุณ (2560, หน้า 9) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ได้พิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 60) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องโมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และ ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ได้พิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านอารมณ์ 2) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอและ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อย ความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความผูกพันต่อองค์การ

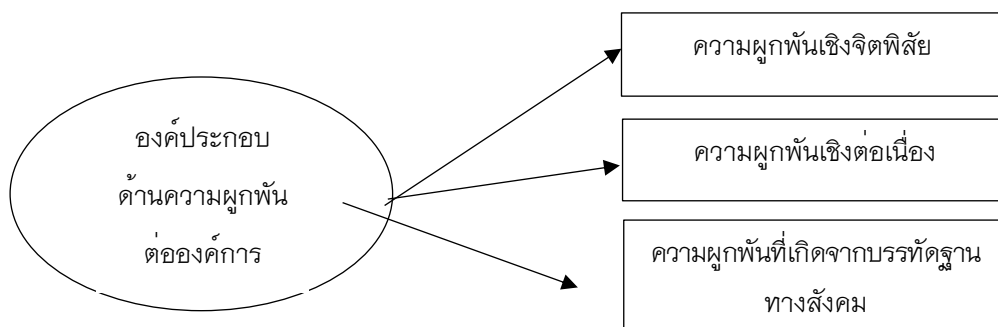
นักวิชาการ/นักวิจัย	สมิต อภิสวรรณ (2556)	ประภาพร สำเร็จจิตต์ (2558)	เกียรติศักดิ์ โนมรัตน์ (2560)	มนัสนยา แก้วมุงคุณ (2560)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)	รวมค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบหลัก/ย่อย								
4. ความผูกพันต่อองค์การ								
1.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย						5	100	✓
- ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	✓		✓	✓				
- ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก		✓						
- ความผูกพันด้านอารมณ์					✓			
1.2 ความผูกพันเชิงต่อนื่อง						3	60	✓
- ความผูกพันเชิงต่อนื่อง	✓	✓						
- ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ					✓			

ตาราง 8 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย องค์ประกอบหลัก/ย่อย	นักวิชาการ/นักวิจัย						รวมค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	สมัคร อาบสุวรรณ (2556)	ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558)	เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560)	มนัญญา แก้วมุงคุดน (2560)	ภูเบศร์ บาลชน (2563)				
1.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม							3	60	✓
- ความผูกพันเชิงปทัสสถาน	✓								
- ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม		✓			✓				
1.4 ความเต็มใจ ทุมเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร							2	40	
- ความเต็มใจ ทุมเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร			✓						
- ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				✓					
1.5 ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร							2	40	
- ความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร			✓						
- ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน				✓					
รวม	3	3	3	3	3				

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กร โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 จึงได้องค์ประกอบย่อยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงจิตพิสัย 2) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

4.3.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์การ

4.3.1.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย

นักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความผูกพันเชิงจิตพิสัยไว้ดังนี้

ธนพร แยมสุตา (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์การ ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเชิงจิตพิสัย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความเต็มใจเป็นตัวแทนขององค์การ ความเชื่อ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกขององค์การ

เกียรติศักดิ์ โมครัตน (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันเชิงจิตพิสัย หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มนันยา แก้วมุงคุณ (2560 หน้า 9) กล่าวว่า ความผูกพันเชิงจิตพิสัย หมายถึง การยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การตั้งไว้ และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

สรุปว่า ความผูกพันเชิงจิตพิสัย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ

4.3.1.2 ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

มีนักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความผูกพันเชิงต่อเนื่องไว้ดังนี้

ธนพร แยมสุตา (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ ซึ่งหากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์การมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์การ แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่า แต่ไม่คุ้มก็จะตัดสินใจออกจากองค์การ

ชนิดา เล็บครุฑ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นแนวความคิดด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การใน รูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะมีการแสดงออกของ พฤติกรรมที่มีต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้

เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึง ความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานและการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ

สรุปว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ

4.3.1.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม

มีนักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ไว้ดังนี้

ธนพร แยมสุตา (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์การ คือ บุคคลรู้สึกว่าการเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์การจากผลการวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่า การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและ ไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์การรวมทั้งมีผลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมา

ทำงานสาย และการลาออกจากงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายนการลาออกได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะตอบสนององค์การด้วยการแสดงพฤติกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การการให้ความช่วยเหลือองค์การในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มความรู้ ความสามารถและพบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์การเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ (Want to) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงจะคงอยู่กับองค์การเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (Need to) และบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะคงอยู่กับองค์การเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to)

ชนิดา เล็บครุฑ (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของ สังคม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การ และสังคมบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความผูกพัน ต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ

สมัต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเชิงปทัสสถาน (Normative commitment) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาถึงความจงรักภักดีและ เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกห่วงใย และความทุ่มเทใน การปฏิบัติงานเพื่อต้องการให้องค์การ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกห่วงใย ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปว่า ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกห่วงใย มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 9

ตาราง 9 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์การ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ	1. การมีส่วนร่วมในองค์การ 2. การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ 3. การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับค่านิยมขององค์การ 4. มีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ
2. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ	1. มีความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงาน 2. การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 3. มีความพยายามสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ
3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกห่วงใย มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	1. มีความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ 2. ความรู้สึกห่วงใยในการปฏิบัติงาน 3. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างสัมพันธภาพ

5.1 ความหมายการสร้างสัมพันธภาพ

การสร้างสัมพันธภาพ ได้ศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายของการสร้างสัมพันธภาพ แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

ทิวา ทองคงอวม (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ สัมพันธภาพ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันหรือของใครคนใดคนหนึ่ง อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้

ฉันทพร บุษปฤกษ์ (2554, หน้า 126-127) ได้ให้ความหมายของ สัมพันธภาพกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถติดต่อกับผู้อื่นได้อย่างคล่องแคล่ว โนมน้าวผู้อื่นได้ มีใจเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผลให้เกิดการทำงานและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ชาลินี โชติจรุง (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของ สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลหมายถึง เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเอง เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งอาศัยความอดทนความรักใคร่ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

เทียนทอง หาระบุตร (2561, หน้า 239) ได้ให้ความหมายของการสร้าง สัมพันธภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งลักษณะประจำตัวของบุคคลจะมีผลกระทบต่อ ความคิดและการกระทำของอีกฝ่ายทันที

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ (2565, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน โดยอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันหรือของใครคนใดคนหนึ่ง โดยอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

5.2 องค์ประกอบย่อยของการสร้างสัมพันธภาพ

มีนักวิชาการกล่าวถึงขอบข่ายของการสร้างสัมพันธภาพ ดังนี้

ฉันทพร บุษปฤกษ์ (2554, หน้า 132) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการเข้าใจตนเอง 2) ทักษะการเข้าใจผู้อื่น 3) ทักษะทางสังคม

กัลยา เจริญชัย (2561, หน้า 227) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยของพยาบาล พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ป่วย 4) การรู้จักแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้ง 5) การรู้จักและยอมรับตนเองและผู้ป่วย

กานดาวิดี มณีวรรณ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสร้างสัมพันธภาพประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อพูดคุย 2) การมีประสบการณ์ร่วมกัน 3) การมีความเชื่อที่คล้ายกัน

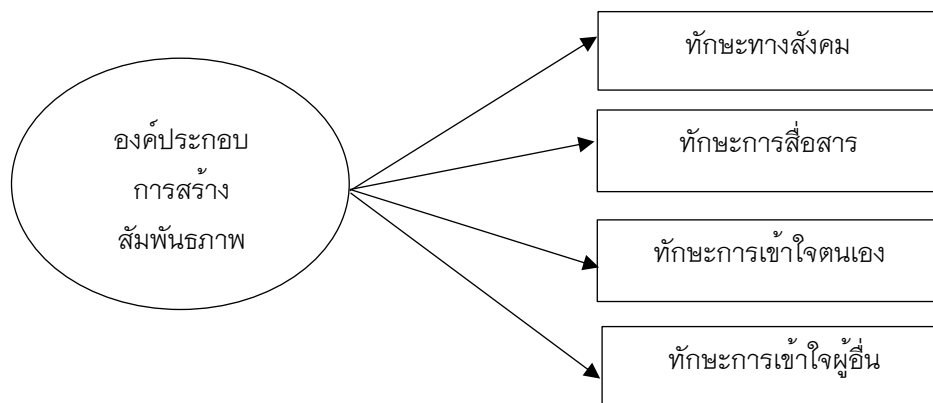
เทียนทอง หาระบุตร (2561, หน้า 246) ได้เขียนบทความเรื่อง ความสุขกับการสร้างสัมพันธภาพ พบว่ามี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดเผยตนเอง 2) ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบย่อยการสร้างสัมพันธภาพสรุปได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการสร้างสัมพันธภาพ

นักวิชาการ/นักวิจัย	อภัยพร บุญปฤกษ์ (2554)	กัลยา เจริญชัย (2561)	กานดาดี มณีวรรณ (2561)	เทียนทอง ทาระบุตร (2561)	รวมความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
องค์ประกอบหลัก/ย่อย							
5. การสร้างสัมพันธภาพ							
1.1 ทักษะการเข้าใจตนเอง					2	50	✓
- ทักษะการเข้าใจตนเอง	✓						
- การรู้จักและยอมรับตนเองและผู้อื่น		✓					
1.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น					2	50	✓
- ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	✓						
- การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น		✓					
1.3 ทักษะทางสังคม					3	75	✓
- ทักษะทางสังคม	✓						
- การรู้จักแก้ปัญหาและการจัดการความขัดแย้ง		✓					
- การมีประสบการณ์ร่วมกัน			✓				
1.4 ทักษะการสื่อสาร					3	75	✓
- การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		✓					
- การติดต่อพูดคุย			✓				
- ทักษะการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ				✓			
1.5 การสร้างความไว้วางใจ		✓			1	25	
1.6 การมีความเชื่อที่คล้ายกัน			✓		1	25	
1.7 การเปิดเผยตนเอง				✓	1	25	
รวม	3	5	3	2			

จากตาราง 10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการสร้างสัมพันธภาพ โดยคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 จึงได้องค์ประกอบย่อยสร้างสัมพันธภาพ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะทางสังคม 3) ทักษะการเข้าใจตนเอง 4) ทักษะการเข้าใจผู้อื่น จากที่กล่าวมาสามารถอธิบายได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของการสร้างสัมพันธภาพ

5.2.1 ความหมายขององค์ประกอบย่อยของการสร้างสัมพันธภาพ

5.2.1.1 ทักษะการสื่อสาร

มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของ ทักษะการสื่อสาร ไว้ดังนี้
 กุลวรีย์ ดิษพรหิรัณยะกุล (2552, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของ
 การสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกในทางบวกของผู้ใช้บริการอันเป็นผล
 จากการประเมินคุณภาพของการบริการ จากการรับรู้สิ่งที่ได้จากการบริการ ไม่ว่าจะเป็น
 การรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการ
 นั้น

มาลีวรรณ ศุขวัฒน์ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ
 การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลจากบุคคลหนึ่ง
 (ผู้ส่งสาร) ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง (ผู้รับสาร) โดยผ่านสื่อ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้
 ทักษะคติ พฤติกรรม เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไปกลับระหว่าง
 ผู้ส่งสารและผู้รับสารได้

กรรณา โพธิ์เต็ง (2558, หน้า 52) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง
 ความสามารถในการรับและส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับ ควรจะมีความชำนาญในการส่ง
 และการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถ
 ในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทักษะของตนเอง
 เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถ

ในการถอดรหัส โดยฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมา รู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้ แบ่งเป็น 4 ทักษะ คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งวัดจากแบบประเมินทักษะ การสื่อสารซึ่งมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้ คะแนน (Scoring Rubrics) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วิลาวัลย์ เทพจักร (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของ ทักษะ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง ผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรื่องการเจริญเติบโตของพืช

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคนดี พฤติกรรม เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะ กระทำได้ตอบกลับไปยังผู้รับสารและผู้รับสารได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 ทักษะทางสังคม

มีนักรักษาการ ได้ให้ความหมายของ ทักษะทางสังคม ไว้ดังนี้

ชนิษฐา ศรีเจริญ (2553, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของ ทักษะ ทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม ได้แก่ การให้ ความช่วยเหลือในการทำงาน การอภิปราย แสดงความคิดเห็น การควบคุมตนเอง และ การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิสิต น้อมศาสน์ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ทักษะทาง สังคม (Social skills) หมายถึง คะแนนที่ได้จากแบบทดสอบ แบบสำรวจ พฤติกรรมเด็กใน ระดับที่บ่งชี้ให้เห็นว่าเด็กที่มีปัญหาทางพฤติกรรม ความสามารถเข้าใจ ความรู้สึก ความต้องการของจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของคนที่เราเกี่ยวข้องกับเรา รวมทั้งรู้จัก ที่จะสร้างสายสัมพันธ์ใหม่มั่นคงด้วยความรัก ความเอาใจใส่ความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้อง กับจุดประสงค์ การเรียนรู้และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการทำงาน กลุ่ม ทักษะการแสวงหา ความรู้ทักษะในการสื่อสารและทักษะในการแก้ปัญหา

อวยพร ออลละมาลี (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของ ทักษะทาง สังคม หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกระหว่างเด็กต่อเด็ก ด้วยคำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรม ร่วมกับผู้อื่น

สัญญาติย ผลภิญโญ (2561, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถที่เราสามารถรู้จักเข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของคนที่เราเกี่ยวข้องกับตัว รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์ใหม่มั่นคงด้วยความรัก ความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามทักษะทางสังคมของนักเรียนที่มีต่อการเรียนด้วยเอกสารประกอบการสอนรายวิชาพระพุทธศาสนา ร่วมกับการเรียนรูปแบบ LT และการเรียนรูปแบบ STAD สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 49 ขอ

สรุปได้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยคำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ทักษะการเข้าใจตนเอง ไว้ดังนี้

ณัฐวีร์ นงนุช (2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ การเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไรในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ความรู้ความต้องการของตนเอง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อคนอื่นและสิ่งอื่น ตลอดจนการรู้พฤติกรรมของตนเอง

วัชรินทร์ หนูสมทน และคณะ (2555, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ การเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นอย่างไรในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความต้องการของตนเอง ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ต่อคนอื่นและสิ่งอื่น ตลอดจนการรู้พฤติกรรมของตนเอง

สิริกร โตสติ (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของ การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เรื่องราวความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง รู้ธรรมชาติ ความสามารถของตนเองว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการ มีจุดมุ่งหมายอะไรในชีวิต? และ “ทำอย่างไร” จึงจะบรรลุความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้น เพื่อตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

นิมาลีที ไบสะเมาะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมด้านการเข้าใจตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ปัจจัยสนับสนุนตนเองเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง เพื่อให้สามารถนำไปสู่การเข้าใจผู้อื่นในมิติของการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะการเข้าใจตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง เพื่อตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียน

5.2.1.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

มีนักวิชาการองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของ ทักษะการเข้าใจผู้อื่นไว้ดังนี้

จิตราภรณ์ ทองกวอด (2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาในสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกจากการสังเกตจากภาษาพูดและภาษาท่าทางได้อย่างถูกต้อง

โชคชัย ทัททวี (2558, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อความต้องการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

นิมาลีที ไบสะเมาะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมด้านการเข้าใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ ความรู้ ฐานะ รสนิยม อารมณ์ พฤติกรรม ความถนัด การเคารพและให้เกียรติ การยอมรับเพื่อลดความขัดแย้งที่ส่งผลให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกทางความคิดและกระบวนการทำงาน

สรุปได้ว่า ทักษะการเข้าใจผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติ การยอมรับเพื่อลด

ความขัดแย้ง ลดปัญหาที่จะก่อให้เกิดความแตกแยกส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น เพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ ดังตาราง 11

ตาราง 11 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ของการสร้างสัมพันธภาพ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ทักษะการสื่อสาร	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติ พฤติกรรม เกิดความเข้าใจและสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไปกลับระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ความสามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร 2. การเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติ พฤติกรรม 3. ความสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไปกลับระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะทางสังคม	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม ด้วยคำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม 2. การใช้คำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรม 3. การทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการเข้าใจตนเอง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง เพื่อตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียน	1. การเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2. การเข้าใจจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง 3. การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียน

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. ทักษะการ เข้าใจผู้อื่น	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ แสดงออกถึงความเข้าใจใน ความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างทั้ง ความสามารถ เจตคติ การเคารพ และให้เกียรติ การยอมรับเพื่อลด ความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะ ก่อให้เกิดความแตกแยกที่ส่งผลให้ เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อ นำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดี	1. ความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการ ของผู้อื่น ความต้องการของผู้อื่น 2. การยอมรับความแตกต่างทั้ง ความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้ เกียรติผู้อื่น 3. การยอมรับเพื่อลดความขัดแย้ง ลด ปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก 4. ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่ง การทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี

1.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง

เนื่องจากภาวะผู้นำแบบรวมพลังสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดขึ้นได้
ซึ่งประภาพร สำเรียงจิต (2558, หน้า 99-100) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบรวมพลัง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาอยู่ 6 ทาง ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ หมายถึง รูปแบบการดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วม
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลัง โดยการประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจ
ตลอดจนสร้างความตระหนักแก่ผู้เข้าร่วมโปรแกรม
2. การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง รูปแบบการดำเนินการพัฒนา ความรู้
และทักษะภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการศึกษาค้นคว้าการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ด้วยการ
ฝึกอบรมเข้มข้นจำนวน 3 วัน มีการให้ความรู้ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การฝึกปฏิบัติจริง และ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรม

4. การสืบค้น หมายถึง รูปแบบการพัฒนาความรู้ ทักษะภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้/สื่อต่าง ๆ

5. การศึกษาเป็นกลุ่ม หมายถึง รูปแบบการพัฒนาความรู้ ทักษะภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม

6. การปฏิบัติจริง หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยการประเมินและสะท้อนผล นำไปสู่การปฏิบัติจริงตามภาระงานในหน้าที่ 4 งาน คือ งานบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง มี 6 ทาง ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศ 2) การศึกษด้วยตนเอง 3) การฝึกอบรม 4) การสืบค้น 5) การศึกษาเป็นกลุ่ม 6) การปฏิบัติจริง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้ บัญชาพิพัฒน์ โสดา (2555, หน้า 42) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การหาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็นอย่างเป็นระบบ โดยการจัดลำดับความสำคัญเป็นหลักในการเลือกความต้องการจำเป็น

วันชาติ แก้วปาน (2557, หน้า 25) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ หาความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับสถานการณ์ที่ควรเกิดขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางสำหรับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ

อภิสรรา โชติภากรณ์ (2557, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหาและความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร (2563, หน้า 16) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของความคาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินซึ่งมีการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

ดังนั้น การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการตัดสินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพ แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263-279) แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81-82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 4

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 107-129) กล่าวว่า กิจกรรมที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อที่จะได้สอดคล้องกับคำถามวิจัยที่กำหนดซึ่งแบ่งกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานไปจนถึงขั้นการใช้ผลการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อให้ทราบว่าการประเมินความต้องการจำเป็นไปเพื่ออะไร เช่น การพัฒนาบุคลากร การวางแผนการทำงานที่สนองความต้องการขององค์กร การปรับปรุงพัฒนาองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น
2. กำหนดคำถามและขอบเขตการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย เช่น ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด อะไรเป็นสาเหตุที่ครูต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องนั้น ควรใช้แนวทางใดในการพัฒนาครู ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย
3. การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยเชิงประเมินรูปแบบหนึ่ง ซึ่งก็ต้องเริ่มต้นการวิจัยโดยการออกแบบการวิจัย (Designing of research) เพื่อให้เป็นการวิจัยที่มีคุณภาพ มีความตรงความเชื่อถือได้ สิ่งสำคัญคือการกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment framework) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น มักมีความสับสนระหว่างผู้ถูกประเมินกับผู้ให้ข้อมูล แต่ส่วนใหญ่จะหมายถึงกลุ่มผู้ถูกประเมิน ดังนั้นจึงควรระบุให้ชัดเจนว่ากลุ่มเป้าหมายคือบุคคลกลุ่มใด หลักการกำหนดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ควรจะให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ประเมินได้มีส่วนร่วมในกระบวนการ ส่วนขั้นตอนการกำหนดทางเลือกควรกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร เช่น ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพราะเป็นกลุ่มที่เข้าใจสภาพเงื่อนไข ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และอาจมีมุมมองในเชิงวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาได้กว้างกว่า เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งงานที่มีประสบการณ์มากกว่า ทั้งนี้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา 2) กลุ่มผู้กำหนดความต้องการจำเป็น 3) กลุ่มผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น

3.2 การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นเหมือนกับการวิจัยและการประเมินอื่น อาจใช้การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต การจัดประชุมกลุ่ม เป็นต้น อาจจัดประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทดังต่อไปนี้ เช่น จัดประเภทตามแหล่งข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ การจัดประเภทตามจำนวนผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูลรายบุคคล และวิธีการเก็บข้อมูลกลุ่ม การจัดประเภทตามขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ วิธีการเก็บข้อมูลขั้นตอนเดียว (Single-stage method) เช่น การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และวิธีการเก็บข้อมูลหลายขั้นตอน (Multi-stage method) เช่น เทคนิคเดลฟาย การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นต้น

3.3 การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล

การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และลักษณะข้อมูล ลักษณะธรรมชาติของข้อมูลขึ้นอยู่กับการนิยามความต้องการจำเป็น และบริบทของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดของ ดังนั้น การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมี 2 รูปแบบใหญ่ ๆ Witkin (1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 198-199) ได้เสนอรูปแบบของคำถามสำหรับการประเมินความต้องการ

จำเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบข้อมูลชุดเดียว (Single response) กับรูปแบบที่กำหนดกลุ่มของข้อความให้คนตอบ 2 ชุด (Dual response) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะนำมาจัดกระทำแล้วทำการจัดลำดับความสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบสนองเดียว ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว ดังตัวอย่างที่ปรากฏดังภาพประกอบ 8

ข้อความ	ระดับความต้องการจำเป็น				
	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์					
3. ความรู้ด้านภาษาไทย					

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

ภาพ 8 รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียว

3.3.1 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น ให้ระบุสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็น ดังตัวอย่างที่ปรากฏดังภาพประกอบ 9

ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ										
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์										
3. ความรู้ด้านภาษาไทย										

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

ภาพ 9 รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่

3.4 การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของการจำเป็น ดังนั้น สถิติหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงจัดลำดับความสำคัญ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลขึ้นอยู่กับรูปแบบการตอบที่ผู้ดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นผู้กำหนด โดยทั่วไปหากเป็นข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวจะใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แต่จริง ๆ แล้วมีผู้พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากมาย โดยเฉพาะความพยายามเรียงลำดับความสำคัญที่จำเป็นที่สำคัญที่สุดด้วยการกำหนดค่าดัชนีต่าง ๆ สำหรับรูปแบบการตอบสนองคู่หรือข้อมูลสองชุดนั้น มักใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลสองชุดนั้น ไม่ว่าจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบใด Witkin เสนอแนะว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่จำเป็นที่ได้ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนที่จะให้สนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องมากที่สุดเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ หากนำข้อมูลทั้งสองประเภทมาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จะทำให้ผลการประเมินมีความหนักแน่นมากยิ่งขึ้น

3.5 การจัดทำรายงานผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในขั้นตอนนี้คือ การจัดทำรายงานผลการประเมิน โดยการออกแบบการนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการเขียนความเรียง การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นตัวเลขสถิติหรือข้อมูลเชิงคุณภาพ หรืออาจนำเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภาพเพื่อให้เข้าใจง่าย ในการนำเสนอรายงานผลการประเมินต้องพิจารณากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้อ่านรายงาน หลังจากนั้นจะมีการจัดทำแผนงานหรือโครงการสำหรับนำไปปฏิบัติ โดยอ้างอิงผลการประเมินความต้องการจำเป็น

3.6 การใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

ลักษณะเด่นหรือข้อดีของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในปัจจุบันคือ การใช้ประโยชน์จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานในองค์กร การออกแบบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นผู้วิจัยจึงต้องพิจารณาว่าจะดำเนินการให้ครอบคลุมวงจรการบริหารจัดการหรือไม่ หากต้องการให้กระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นให้เกิดขึ้นระหว่างดำเนินงานด้วย ก็ต้องออกแบบการวิจัยให้สอดคล้องซึ่งต้องย้อนกลับไปที่กำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับ

การประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงการวัดและประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263-279) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาเหตุผลและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงอันดับ (Sort) โดยเรียงจากสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อที่จะได้ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นการใช้วิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่สำคัญผู้ทำการวิจัยต้องทราบความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด ซึ่งเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบคำถามที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองแบบคู่ โดยแต่ละวิธีมีวิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยขอเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) เนื่องจากออกแบบการวิจัยเพื่อศึกษาระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น โดยอิงพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy model) โดยมีวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งพบว่า เป็นวิธีที่ใช้กันมาก ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what should be”

และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบได้กับค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมี ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของ ค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ยคือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และ เป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนน ความแตกต่าง (Difference score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความ คาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือ สภาพที่เป็นจริง (what is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับความ คาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความ ต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธี อื่นที่เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI) เหมาะสมกว่ามาใช้แทนโดยใช้น้ำหนัก ความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปแบบดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและ สูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็น จากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการและสูตรการคำนวณการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นด้วยวิธีนี้ในการดำเนินการวิจัย

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

5. สถิติใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis and Synthesis) โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูล
กรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบ

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และผู้วิจัยนำมาจัดเรียงหมวดหมู่
แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 40
และองค์ประกอบย่อย 16 องค์ประกอบย่อย ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มี
ความถี่ร้อยละ 50

3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่สังเคราะห์ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจำนวน 5 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.4 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษาหรือการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.5 ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบบสอบถามครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

4.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

โดยพัฒนาข้อคำถามเพื่อให้คำถามครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ
- 5) การสร้างสัมพันธภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความถูกต้อง ครบถ้วนประเด็นเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2.2 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วเสนอแบบสอบถามต่อประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เมื่อได้รับการยืนยันว่ามีความเหมาะสมและถูกต้องแล้ว จึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.3.1 ประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสอบถามความสมัครใจและเต็มใจในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

4.3.2 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พิจารณาประเมินองค์ประกอบ

4.3.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3.4 รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4.3.5 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมาย ของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มี

ความเหมาะสม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,807 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 108 คน ครู จำนวน 1,699 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2565, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน ครูในโรงเรียน จำนวน 260 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1. ผู้วิจัยใช้ขนาดโรงเรียนในการแบ่งชั้นเป็น 3 ชั้น ดังนี้

1.2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	35	โรงเรียน
1.2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง	10	โรงเรียน
1.2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	6	โรงเรียน

1.2.2 ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากตามขนาดโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของแต่ละโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม จำนวน 26 โรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	18	โรงเรียน
1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	5	โรงเรียน
1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	3	โรงเรียน

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาทุกโรงเรียนข้อ 1.2.2 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของครูในแต่ละโรงเรียนในข้อ 1.2.2 โดยการจับสลาก ซึ่งจะได้จำนวนครู ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	105	คน
1.2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	68	คน
1.2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	87	คน

ได้จำนวนครู จำนวน 260 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน
และครู ทั้งสิ้น จำนวน 317 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก	กุศฉิมวิทยาาคม	1	12	13	-	-	-
	ศรีโคตรบูรณ์	2	28	30	2	8	10
	ศรีบัวบานวิทยาาคม	2	25	27	2	8	10
	วังกระแสวิทยาาคม	1	16	17	-	-	-
	กุตาไก้วทยาาคม	2	22	24	2	7	9
	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	12	13	1	4	5
	โคกสว่างประชาสรรค์	2	15	17	-	-	-
	มหาชัยวิทยาาคม	2	16	18	2	5	7
	โพนแพงพิทยาาคม	1	13	14	-	-	-
	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมรา ชานุเคราะห์	1	12	13	1	4	5
	นาถอนพัฒนา	2	26	28	2	8	10
	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	2	16	18	-	-	-
	พระทองสามัคคีวิทยา	2	26	28	-	-	-
	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12	-	-	-
	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14	-	-	-
	วังยางวิทยาาคม	1	14	15	-	-	-
	หนองโพธิ์พิทยาาคม	1	14	15	-	-	-
	ไชยบุรีวิทยาาคม	2	18	20	2	5	7

ตาราง 12 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน ขนาดเล็ก	พะทายพิทยาคม	2	32	34	2	10	12
	รามราชพิทยาคม	1	20	21	1	6	7
	ท่าจำปาวิทยา	1	12	13	1	4	5
	เชียงยืนวิทยา	1	12	13	1	4	5
	ภูสิงห์พิทยาคม	1	16	17	-	-	-
	สามผงพิทยาคม	1	14	15	-	-	-
	สนธิราษฎร์วิทยา	2	22	24	2	7	9
	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	12	13	-	-	-
	นาเดื่อพิทยาคม	1	12	13	1	4	5
	บ้านขาพิทยาคม	1	17	18	1	5	6
	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	15	16	-	-	-
	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	12	13	1	4	5
	อุดมพัฒนศึกษา	1	13	14	-	-	-
	ค้อพิทยาคม	2	24	26	2	7	9
	นาทมวิทยา	2	27	29	-	-	-
	หนองชนพิทยาคม	1	16	17	-	-	-
	หนองแวงวิทยานุกูล	2	16	18	2	5	7
รวม		49	601	650	28	105	133

ตาราง 12 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน	บ้านฝั่งพิทยาคม	2	28	30	2	8	10
ขนาด	คำเตยอุปถัมภ์	2	29	31	2	9	11
กลาง	ปลาปากวิทยา	3	50	53	-	-	-
	มัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม	2	32	34	-	-	-
	อุมเหมาประชาสรรค์	2	37	39	-	-	-
	นาแกพิทยาคม	3	45	48	3	16	19
	บ้านแพงพิทยาคม	4	59	63	4	18	22
	อุเทนพัฒนา	4	71	75	-	-	-
	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุ เคราะห์)	4	58	62	4	17	21
	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	4	57	61	-	-	-
	รวม	30	466	496	15	68	83

ตาราง 12 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครู	รวม
โรงเรียน	ปิยะมหาราชาลัย	5	109	114	5	33	38
ขนาด ใหญ่	นครพนมวิทยาคม	5	125	130	-	-	-
	ธาตุพนม	5	117	122	-	-	-
	เรณูนครวิทยานุกูล	5	103	108	5	31	36
	นาแกสามัคคีวิทยา	5	100	105	-	-	-
	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	78	82	4	23	27
	รวม		29	632	661	14	87
	รวมทั้งสิ้น	108	1699	1807	57	260	317

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประเภทเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควร
จะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัศึกษานครพนม

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัศึกษานครพนม เสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ของการใช้ภาษา ความสอดคล้อง
และครอบคลุม เนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ และ
ข้อเสนอนั้นของประธาน กรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมิน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ประกอบด้วย

2.3.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3.1.3 ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับจุดประสงค์ (IOC) รายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80-1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์ตรวจอีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 8 คน และครู จำนวน 32 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.2.7 นำแบบทดสอบฉบับทดลองใช้ (Try out) ที่ส่งกลับมา จำนวน 40 ฉบับ เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ด้านสภาพปัจจุบันและด้านสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1) ค่าอำนาจจำแนก สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับ

คะแนนรวมของ (วาริร เฟ็งส์วีสต์, 2551, หน้า 485) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.51–0.91 และสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32–0.74

2) ค่าความเชื่อมั่น สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (วาริร เฟ็งส์วีสต์, 2551, หน้า 258) มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.99 และสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.96

2.2.8 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังต้นสังกัดของโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมเอกสารแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ในการตอบกลับ

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามที่ได้รับคืนให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ และนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 65) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

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

4.3.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลในโมเดลอิสระ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับค่า GFI หากมากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

4.3.4) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล หากมีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (Close Fit) ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ควรจะเกิน .08

4.3.6) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (Fitting Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Largest Standardized Residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีของเศษเหลือที่เหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า $p > .05$ แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ χ^2 / df	มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMSEA มี	ค่าน้อยกว่า .08 แสดงว่า รูปแบบมีความสอดคล้อง
6. Largest Standard Residual	มีค่าระหว่าง -2 ถึง +2 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้อง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การหาค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

5.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

การดำเนินการในขณะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นและ
จัดลำดับความสำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดย
วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นจากการวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่าดัชนี Modified
Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{modified}$
(สุวิมล ว่องวาณิช, 2562 หน้า 279) ด้วยสูตร

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะ
ผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

D หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน
ของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

โดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ย สภาพควรจะเป็น (I) กับค่าเฉลี่ยสภาพ
ปัจจุบัน (D) คือ I-D แล้วนำมาหารด้วยค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ซึ่งมีหลักการกำหนด
ความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการเรียงลำดับ
ที่ ตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย และจัดลำดับความต้องการจำเป็น
โดยเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด

แล้วเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมรายด้าน เพื่อนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในระยะต่อไป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติ/เทคนิคที่ใช้วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 279) โดยเรียงจากค่าคะแนน $PNI_{modified}$ จากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากองค์ประกอบโดยการเลือกค่า $PNI_{modified}$ ที่สูงสุดใน 3 ลำดับแรกขององค์ประกอบด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ ปรับปรุงสูงกว่า $PNI_{modified}$ ปรับปรุงในภาพรวม เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1.1 คัดเลือกองค์ประกอบที่มีผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.2 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แหล่งข้อมูลในการวิจัยในขั้นนี้ได้แก่ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.3 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.4 นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

1.5 ปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามคำแนะนำ
ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.6 จัดพิมพ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ฉบับร่างเพื่อส่งให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.6.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับ
ปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.6.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ทางการบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์
การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.6.3 ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการศึกษา วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้
ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่าแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความ
เหมาะสมหรือไม่

2.1 การสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 ร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1.2 นำแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ ข้อเสนอแนะ

2.1.3 แก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขออนุญาตราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.2 จัดส่งร่างแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถามล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 นำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มาวิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มีความเหมาะสม

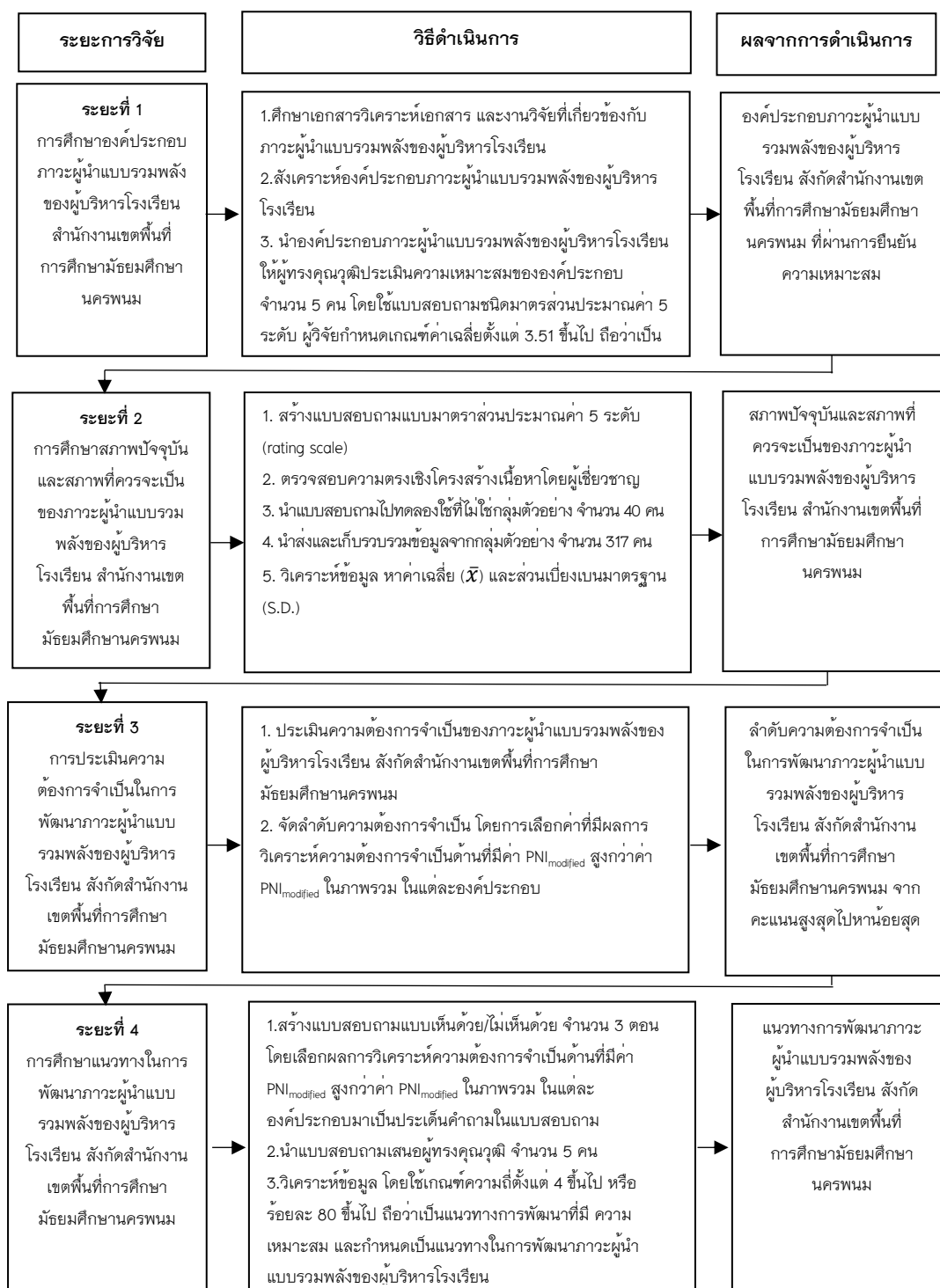
4.2 นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)

ระยะของการวิจัยสรุปได้ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ระยะดำเนินการวิจัย

ตาราง 13 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา นครพนม	1.ศึกษาเอกสารวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน 2.สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน 3. นำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม	แบบสอบถาม	- แหล่งข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง - ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ค่าความถี่ 2. ค่าร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา นครพนมที่ผ่านการยืนยันความเหมาะสม	พฤษภาคม 2565 – กรกฎาคม 2565
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา นครพนม	1. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2. ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน 4. นำส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน 5. วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่มตัวอย่าง 317 คน	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. ค่าอำนาจจำแนก 4. ค่าความเชื่อมั่น	สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา นครพนม	สิงหาคม 2565 – ตุลาคม 2565

ตาราง 13 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	1. ประเมินความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 2. จัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยเลือกผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวม ในแต่ละองค์ประกอบ	-	-	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จากคะแนนสูงสุดไปหาน้อยสุด	สิงหาคม 2565 – ตุลาคม 2565
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	1. สร้างแบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 ตอน โดยผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านที่มีค่า PNI _{modified} สูงกว่าค่า PNI _{modified} ในภาพรวม ในแต่ละองค์ประกอบมาเป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน 3. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสม และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	- แบบสอบถามแบบเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	1. ความถี่ 2. ร้อยละ	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	พฤศจิกายน 2565 – ธันวาคม 2565

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูป
คะแนนดิบ		
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
df	แทน	ความอิสระ
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p-value	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้ยอมรับ
สมมติฐาน		
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
RMR	แทน	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนน
มาตรฐาน		
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
X1	แทน	ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง
X2	แทน	ด้านการจัดการตนเอง
X3	แทน	ด้านการสร้างแรงจูงใจ
X4	แทน	ด้านการคิดสร้างสรรค์
PNI_{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs
Index)		
I	แทน	สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
D	แทน	สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธภาพ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม				
1.1	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเป้าหมายของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4	ผู้บริหารพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	ผู้บริหารพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลากรทั้งองค์กรในอนาคต	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.88	0.33	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การตัดสินใจรวม				
2.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกตัดสินใจ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.90	0.31	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจ				
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับสมรรถนะให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.40	0.55	มาก
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับคุณงามความดีให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.40	0.55	มาก
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.40	0.55	มาก
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่มีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด	4.20	0.84	มาก
เฉลี่ย		4.35	0.59	มาก
4. ความผูกพันต่อองค์กร				
4.1	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการยอมรับต่อค่านิยมขององค์กรในการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3	ผู้บริหารโรงเรียนเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.4	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.85	0.37	มากที่สุด
5. การสร้างสัมพันธภาพ				
5.1	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป	4.40	0.55	มาก
5.2	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันในการเชื่อมความสัมพันธ์	4.00	0.71	มาก
5.3	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองของใครคนใดคนหนึ่งในการเชื่อมความสัมพันธ์	4.00	0.71	มาก
5.4	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5	ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.20	0.84	มาก
เฉลี่ย		4.24	0.66	มาก
ภาพรวม		4.64	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D.=0.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจรวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D.=0.31) รองลงมาเป็นด้านวิสัยทัศน์รวม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D.=0.33) ด้านความผูกพันต่อองค์การ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D.=0.37) ด้านความไว้วางใจ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.59) และ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของ
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม**

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบ
รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	132	41.64
หญิง	185	58.36
รวม	317	100
2. อายุ		
20-30 ปี	109	34.38
31-40 ปี	92	29.02
41-50 ปี	84	26.50
51-60 ปี	32	10.10
รวม	317	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	57	17.98
ครู	260	82.02
รวม	317	100

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	242	76.34
ปริญญาโท	69	21.77
ปริญญาเอก	6	1.89
รวม	317	100
5. ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	41	12.93
4-10 ปี	140	44.16
11-20 ปี	93	29.34
20 ปีขึ้นไป	43	13.57
รวม	317	100
6. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)	133	41.96
ขนาดกลาง (นักเรียน 121-499 คน)	83	26.18
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 500 คนขึ้นไป)	101	31.86
รวม	317	100

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 58.36 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง อายุ 20-30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 82.02 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.34 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 4-10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 44.16 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96

2.2 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ จากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏผล ดังนี้

ตาราง 16 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

โมเดล	Kaiser–Meyer– Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bartlett's Test of Sphericity		
		χ^2	df	Sig.
วิสัยทัศน์ร่วม	0.902	7530.275**	120	0.000
การตัดสินใจร่วม	0.953	9772.377**	136	0.000
ความไว้วางใจ	0.934	12619.620**	153	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	0.935	10036.232**	105	0.000
การสร้างสัมพันธภาพ	0.927	13843.775**	190	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

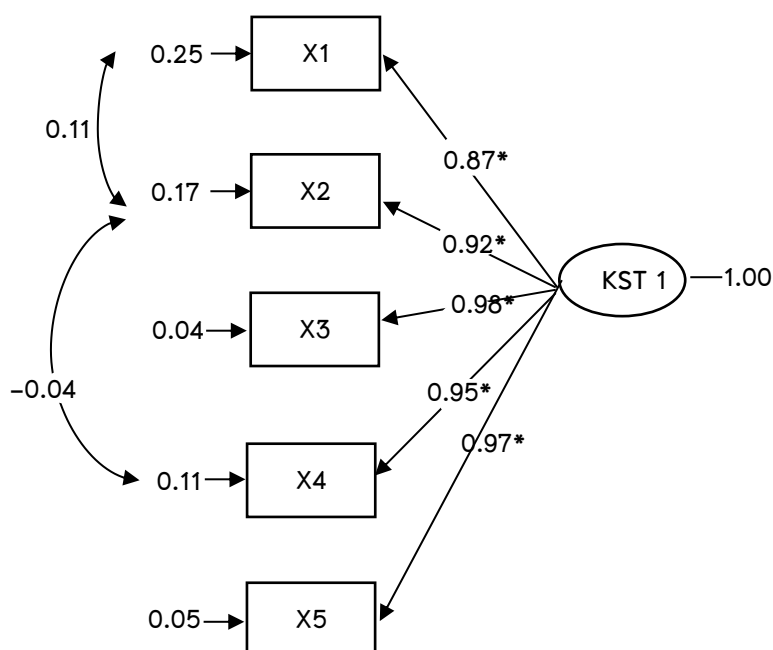
จากตาราง 16 พบว่า ค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 7530.275, 9772.377, 12619.620, 10036.232 และ 13843.775 โดยที่ทุกโมเดล มีค่าความน่าจะเป็น .000 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser–Meyer–Olkin มีค่าเท่ากับ 0.902, 0.953, 0.934, 0.935 และ 0.927 ทุกตัวมีค่ามากกว่า .50 จึงสรุปได้ว่า มีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE			
X1	0.87	0.04	19.45**	0.75	0.00
X2	0.92	0.04	21.18**	0.83	0.13
X3	0.98	0.04	21.18**	0.96	0.39
X4	0.95	0.04	22.53**	0.89	0.19
X5	0.97	0.04	23.85**	0.95	0.31

$\chi^2 = 4.51$, df = 3, p-value = 0.21135, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMR = 0.00, RMSEA = 0.04

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$\chi^2 = 4.51$, df = 3, p-value = 0.21, RMSEA = 0.04

ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากตาราง 17 และภาพประกอบ 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 4.51, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation : RMR) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดมีค่าเป็นบวก ขนาด 0.87 ถึง 0.98 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ (X3) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.98 รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ (X5) ความผูกพันต่อองค์กร (X4) การตัดสินใจร่วม (X2) และ วิสัยทัศน์รวม (X1) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.97, 0.95, 0.92 และ 0.87 ตามลำดับ

2.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน

ตาราง 18 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์รวม	3.93	0.73	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	3.88	0.75	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.95	0.77	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	0.76	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
2. การตัดสินใจร่วม	3.83	0.80	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
2.1 ทางเลือก	3.90	0.80	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.2 สารสนเทศ	3.80	0.84	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
2.3 เป้าประสงค์	3.79	0.83	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจ	3.98	0.94	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด
3.1 สมรรถนะ	3.96	0.90	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
3.2 ความน่าเชื่อถือ	4.00	1.06	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด
3.3 คุณงามความดี	3.99	1.02	มาก	4.71	0.65	มากที่สุด
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.09	0.91	มาก	4.72	0.55	มากที่สุด
4.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	4.08	0.92	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด
4.2 ความผูกพันต่อเนื้อง	4.07	0.91	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด
4.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐาน ทางสังคม	4.13	0.96	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
5. การสร้างสัมพันธภาพ	3.90	0.92	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด
5.1 ทักษะการสื่อสาร	3.85	0.91	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
5.2 ทักษะทางสังคม	3.89	0.93	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด
5.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง	3.98	0.91	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
5.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	3.90	1.01	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	3.95	0.82	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบหลักด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.91) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.94) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์รวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.73) องค์ประกอบด้านการสร้างสัมพันธภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.92) และ องค์ประกอบด้านการตัดสินใจรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.80) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.47) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.46) องค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.55) องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.55) และ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์รวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.49)

ตาราง 19 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์รวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์รวม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสร้างวิสัยทัศน์รวม	3.88	0.75	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.90	0.82	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	3.91	0.79	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	3.83	0.85	มาก	4.68	0.52	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	3.86	0.85	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ	3.91	0.87	มาก	4.66	0.62	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์รวม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม	3.95	0.77	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคน ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงานทราบ	3.91	0.86	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด
2.2 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	3.90	0.92	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญชวนให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	3.95	0.87	มาก	4.62	0.63	มากที่สุด
2.4 ผู้ปฏิบัติงานยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์	3.88	0.88	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด
2.5 ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.10	0.81	มาก	4.68	0.59	มากที่สุด
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม	3.97	0.76	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.01	0.85	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.97	0.80	มาก	4.70	0.53	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.94	0.83	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด
3.4 สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตาม กระบวนการของวิสัยทัศน์	4.03	0.84	มาก	4.70	0.60	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตาม ผลเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ	3.91	0.76	มาก	4.71	0.61	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	3.97	0.86	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม	3.93	0.73	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.76) องค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.77) องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.75) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.48) องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.51) องค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.69$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตาราง 20 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจร่วม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจร่วม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทางเลือก	3.90	0.80	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว	3.91	0.87	มาก	4.68	0.53	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน	3.88	0.94	มาก	4.65	0.69	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการระดมความคิดเห็นที่อาจจะเป็นไปได้	3.96	0.75	มาก	4.62	0.68	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการตัดสินใจร่วม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือก ที่อาจจะเป็นไปได้	3.90	0.88	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดี ที่สุดในการปฏิบัติ	3.87	0.94	มาก	4.74	0.51	มากที่สุด
2. สารสนเทศ	3.80	0.84	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความสามารถใน การเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง	3.76	0.90	มาก	4.73	0.55	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความสามารถ ในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความ ทันสมัย	3.75	0.90	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความสามารถ ในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความ ถูกต้อง	3.83	0.90	มาก	4.77	0.53	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความสามารถ ในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความ ครบถ้วน	3.79	0.86	มาก	4.67	0.55	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความความสามารถ ในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความ สอดคล้องต่อความต้องการใช้	3.83	0.86	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบ ข้อมูลสารสนเทศได้	3.81	0.87	มาก	4.74	0.48	มากที่สุด
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.85	0.93	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด
3. เป้าประสงค์	3.79	0.83	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ระบุสภาพความสำเร็จขององค์การ	3.79	0.87	มาก	4.76	0.47	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ระบุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละ ประเด็น	3.73	0.85	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการตัดสินใจร่วม	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้	3.77	0.86	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้	3.86	0.89	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ระบุ สภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับ แผนงานอื่นได้	3.82	0.88	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด
ภาพรวม	3.83	0.80	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม องค์ประกอบด้านตัดสินใจร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยทางเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.80) องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.=0.84) องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.83) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม องค์ประกอบด้านตัดสินใจร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D.=0.45) องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.49) องค์ประกอบย่อยทางเลือก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D.=0.51) ตามลำดับ

ตาราง 21 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะ	3.96	0.90	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.89	มาก	4.68	0.59	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน	3.95	0.96	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ จากการปฏิบัติงาน	4.00	0.93	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงาน	3.93	0.99	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	3.88	0.97	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด
2. คุณงามความดี	4.00	1.06	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.90	1.08	มาก	4.72	0.62	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น	4.15	1.01	มาก	4.72	0.62	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว	4.00	1.16	มาก	4.66	0.63	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	4.07	1.10	มาก	4.70	0.62	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	3.96	1.12	มาก	4.77	0.51	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	3.96	1.10	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น	3.96	1.10	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ความน่าเชื่อถือ	3.99	1.02	มาก	4.71	0.65	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ	4.04	1.09	มาก	4.71	0.60	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ	4.01	1.06	มาก	4.74	0.68	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนความซื่อสัตย์	4.04	1.04	มาก	4.63	0.75	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ	3.85	1.07	มาก	4.72	0.69	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อุทิศตนเสียสละ ทำงาน	3.99	1.03	มาก	4.71	0.69	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระ งานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ	4.00	1.04	มาก	4.74	0.68	มากที่สุด
ภาพรวม	3.98	0.94	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยคุณงามความดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=1.06) องค์ประกอบย่อยความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=1.02) องค์ประกอบย่อยสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.=0.90) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม องค์ประกอบด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยคุณงามความดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.54) องค์ประกอบย่อยความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.65) องค์ประกอบย่อยสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความผูกพันต่อองค์กร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	4.08	0.92	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์กร	4.00	0.98	มาก	4.67	0.62	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทาง ในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.03	0.98	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมาย ขององค์กร	4.17	0.89	มาก	4.68	0.61	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยม ขององค์กร	4.10	0.96	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะ รักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.09	0.97	มาก	4.69	0.54	มากที่สุด
2. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	4.07	0.91	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.13	0.98	มาก	4.71	0.69	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามที่ได้รับ มอบหมาย	4.17	0.94	มาก	4.76	0.52	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายาม เต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.96	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร	4.08	0.96	มาก	4.73	0.70	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความผูกพันต่อองค์กร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างชื่อเสียงให้กับ องค์กร	3.89	1.05	มาก	4.66	0.62	มากที่สุด
3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทาง สังคม	4.13	0.96	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจงรักภักดี ให้กับองค์กร	4.09	0.98	มาก	4.73	0.60	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.20	0.95	มาก	4.68	0.61	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนอุทิศตนให้กับองค์กร ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	4.16	1.00	มาก	4.74	0.59	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกห่วงใยใน การปฏิบัติงาน	4.08	1.01	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ วางไว้	4.11	1.02	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	4.09	0.91	มาก	4.72	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.96) องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงจิตพิสัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.=0.92) องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงต่อเนื้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.91) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพันต่อองค์กร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นราย
องค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D.=0.51) องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงต่อเนื้อ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.58) องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงจิตพิสัย
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ด้านการสร้างสัมพันธภาพ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ทักษะการสื่อสาร	3.85	0.91	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถใช้ภาษา ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและ ผู้รับสาร	3.82	0.96	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงความรู้เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	3.92	0.96	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อเกิดความเข้าใจ ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	3.84	0.91	มาก	4.77	0.51	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเกิดความเข้าใจ ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	3.79	0.97	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะกระทำ โต้ตอบกลับไประหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.87	0.96	มาก	4.74	0.59	มากที่สุด
2. ทักษะทางสังคม	3.89	0.93	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการใช้คำพูดที่ เหมาะสม	3.91	0.98	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการกระทำที่ เหมาะสม	3.90	0.92	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี	3.90	0.97	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการแบ่งปันกับผู้อื่น ทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.84	0.97	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมด้วยการทำกิจกรรม ร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.97	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
3. ทักษะการเข้าใจตนเอง	3.98	0.91	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการของ ตนเอง	4.02	0.92	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดเด่นของตนเอง	4.06	0.95	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดด้อยของ ตนเอง	3.97	0.99	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง	3.89	1.01	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียนได้	3.97	0.99	มาก	4.76	0.52	มากที่สุด
4. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	3.90	1.04	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความรู้สึกของ ผู้อื่น	3.91	1.07	มาก	4.73	0.53	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความต้องการ ของผู้อื่น	3.79	1.09	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทั้ง ความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติ ผู้อื่น	3.94	1.09	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างของ ผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิด เกิดความแตกแยก	3.89	1.05	มาก	4.78	0.46	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อ ผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดี	3.97	1.08	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	3.90	0.92	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการเข้าใจตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.91) ทักษะการเข้าใจผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=1.04) ทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมาก

(\bar{X} =3.89, S.D.=0.93) ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.85, S.D.=0.91) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบย่อย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะการเข้าใจตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.75, S.D.=0.45) การเข้าใจผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.45) ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.51) ทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.71, S.D.=0.49) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพที่ควรจะเป็น (I)			สภาพปัจจุบัน (D)			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล		
1. วิสัยทัศน์รวม	4.70	0.49	มากที่สุด	3.93	0.73	มาก	0.195	3
2. การตัดสินใจรวม	4.72	0.46	มากที่สุด	3.83	0.80	มาก	0.231	1
3. ความไว้วางใจ	4.71	0.55	มากที่สุด	3.98	0.94	มาก	0.182	4
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.72	0.55	มากที่สุด	4.09	0.91	มาก	0.153	5
5. การสร้างสัมพันธภาพ	4.73	0.47	มากที่สุด	3.90	0.92	มาก	0.212	2
ภาพรวม	4.71	0.48	มากที่สุด	3.95	0.82	มาก	0.194	

จากตาราง 24 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยภาพรวม (PNI_{modified}) 0.194 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากไปน้อย พบว่า ด้านการตัดสินใจรวมมีค่าสูงสุด (PNI_{modified} เท่ากับ 0.231) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} เท่ากับ 0.212) ด้านวิสัยทัศน์รวม (PNI_{modified} เท่ากับ 0.195) ด้านความไว้วางใจ (PNI_{modified} เท่ากับ 0.182) และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร (PNI_{modified} เท่ากับ 0.153) ตามลำดับ

ตาราง 25 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ขององค์ประกอบย่อย

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับความสำคัญ
1.วิสัยทัศน์รวม	4.70	3.93	0.195	3
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	4.70	3.88	0.211	1
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.69	3.95	0.188	2
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.70	3.97	0.185	3
2. การตัดสินใจรวม	4.72	3.83	0.231	1
2.1 ทางเลือก	4.68	3.90	0.198	3
2.2 สารสนเทศ	4.74	3.80	0.248	1
2.3 เป้าประสงค์	4.73	3.79	0.247	2
3. ความไว้วางใจ	4.71	3.98	0.182	4
3.1 สมรรถนะ	4.70	3.96	0.186	1
3.2 ความน่าเชื่อถือ	4.72	4.00	0.180	2
3.3 คุณงามความดี	4.71	3.99	0.180	3
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.72	4.09	0.153	5
4.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	4.70	4.08	0.152	2
4.2 ความผูกพันเชิงตอเนื่อง	4.72	4.07	0.159	1
4.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.73	4.13	0.146	3

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพ ที่ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความสำคัญ
5. การสร้างสัมพันธ์ภาพ	4.73	3.90	0.212	2
5.1 ทักษะการสื่อสาร	4.73	3.85	0.230	1
5.2 ทักษะทางสังคม	4.71	3.89	0.212	3
5.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง	4.75	3.98	0.193	4
5.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	4.73	3.90	0.214	2
ภาพรวม	4.71	3.95	0.194	

จากตาราง 25 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.194 เมื่อพิจารณาทางด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.195 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสร้างวิสัยทัศน์ (PNI_{modified}=0.211) รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (PNI_{modified}=0.188) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (PNI_{modified}=0.185) ตามลำดับ

2. ด้านการตัดสินใจร่วม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.231 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ สารสนเทศ (PNI_{modified}=0.248) รองลงมา ได้แก่ เป้าประสงค์ (PNI_{modified}=0.247) และทางเลือก (PNI_{modified}=0.198) ตามลำดับ

3. ด้านความไว้วางใจ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.182 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ สมรรถนะ (PNI_{modified}=0.186) รองลงมา ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ และคุณงามความดี (PNI_{modified}=0.180) ตามลำดับ

4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.153 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (PNI_{modified}=0.159) รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันเชิงจิตพิสัย (PNI_{modified}=0.152) และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (PNI_{modified}=0.146) ตามลำดับ

5. ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.212 โดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ทักษะการสื่อสาร (PNI_{modified}=0.230) รองลงมา ได้แก่ ทักษะการเข้าใจผู้อื่น (PNI_{modified}=0.214) ทักษะทางสังคม (PNI_{modified}=0.212) และทักษะการเข้าใจตนเอง (PNI_{modified}=0.193) ตามลำดับ

ตาราง 26 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์รวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์รวม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. การสร้างวิสัยทัศน์รวม	4.70	3.88	0.211	1
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.68	3.90	0.200	4
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร	4.78	3.91	0.223	1
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร	4.68	3.83	0.222	2
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร	4.71	3.86	0.220	3
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์กร	4.66	3.91	0.192	5

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม	4.69	3.95	0.188	2
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคน ทั้งผู้ที่ เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบ	4.71	3.91	0.205	3
2.2 ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ได้อย่างชัดเจน	4.73	3.90	0.213	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญชวนให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.62	3.95	0.170	4
2.4 ผู้ปฏิบัติงานยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.72	3.88	0.216	1
2.5 ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์	4.68	4.10	0.141	5
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม	4.70	3.97	0.185	3
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.74	4.01	0.182	4
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแผน ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.70	3.97	0.184	3
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.69	3.94	0.190	2
3.4 สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ ของวิสัยทัศน์	4.70	4.03	0.166	6
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามผล เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ	4.71	3.91	0.205	1
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ไปสู่การปฏิบัติจริง	4.69	3.97	0.181	5
ภาพรวม	4.70	3.93	0.195	

จากตาราง 26 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าเท่ากับ 0.195 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.211 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.223$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.222$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่ยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.220$) ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ($PNI_{\text{modified}}=0.200$) และผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.192$) ตามลำดับ

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.188 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}}=0.216$) รองลงมา ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}}=0.213$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคน ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบ ($PNI_{\text{modified}}=0.205$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญชวนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.170$) และผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}}=0.141$) ตามลำดับ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.185 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามผลเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ ($PNI_{\text{modified}}=0.205$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}}=0.190$) ผู้บริหารโรงเรียน

มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}}=0.184$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับ ($PNI_{\text{modified}}=0.182$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง ($PNI_{\text{modified}}=0.181$) และสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการของวิสัยทัศน์ ($PNI_{\text{modified}}=0.166$) ตามลำดับ

ตาราง 27 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจรวม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ทางเลือก	4.68	3.90	0.198	3
1.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว	4.68	3.91	0.197	4
1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ซับซ้อน	4.65	3.88	0.198	3
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้	4.62	3.96	0.167	5
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้	4.70	3.90	0.205	2
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ	4.74	3.87	0.225	1
2. สารสนเทศ	4.74	3.80	0.248	1
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง	4.73	3.76	0.258	2
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย	4.76	3.75	0.269	1
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง	4.77	3.83	0.245	3

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจรวม	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความครบถ้วน	4.67	3.79	0.232	7
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้	4.74	3.83	0.238	6
2.6 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้	4.74	3.81	0.244	5
2.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	3.85	0.244	4
3. เป้าประสงค์	4.73	3.79	0.247	2
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การ	4.76	3.79	0.256	2
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น	4.75	3.73	0.273	1
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้	4.71	3.77	0.249	3
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้	4.73	3.86	0.225	5
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่นได้	4.72	3.82	0.236	4
ภาพรวม	4.72	3.83	0.231	

จากตาราง 27 พบว่าโดยภาพรวมของความต้อ้งการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าเท่ากับ 0.231 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนี ความสำคัญของความต้อ้งการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านทางเลือก ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.198 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ ($PNI_{\text{modified}}=0.225$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.205$) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน ($PNI_{\text{modified}}=0.198$) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว ($PNI_{\text{modified}}=0.197$) และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.167$) ตามลำดับ

2. ด้านสารสนเทศ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.248 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย ($PNI_{\text{modified}}=0.269$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ($PNI_{\text{modified}}=0.258$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ($PNI_{\text{modified}}=0.245$) ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}}=0.244$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.244$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้ ($PNI_{\text{modified}}=0.238$) และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความครบถ้วน ($PNI_{\text{modified}}=0.232$) ตามลำดับ

3. ด้านเป้าประสงค์ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.247 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น ($PNI_{\text{modified}}=0.273$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์กร ($PNI_{\text{modified}}=0.256$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.249$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่นได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.236$) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.225$) ตามลำดับ

ตาราง 28 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. สมรรถนะ	4.70	3.96	0.186	1
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.68	4.07	0.150	5
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน	4.71	3.95	0.192	2
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัด ได้ จากการปฏิบัติงาน	4.73	4.00	0.183	4
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถ สังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงาน	4.68	3.93	0.191	3
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ	4.71	3.88	0.214	1
2. ความน่าเชื่อถือ	4.72	4.00	0.180	2
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่านับถือ	4.71	4.04	0.166	4
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ	4.74	4.01	0.182	2
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนความซื่อสัตย์	4.63	4.04	0.146	5
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ	4.72	3.85	0.226	1
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ยุติธรรม ต่องาน	4.71	3.99	0.180	3
3. คุณงามความดี	4.71	3.99	0.180	3
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.72	3.90	0.210	1
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น	4.72	4.15	0.137	7
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว	4.66	4.00	0.165	5
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	4.70	4.07	0.155	6
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	4.77	3.96	0.205	2
3.6 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	4.73	3.96	0.194	4
3.7 ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น	4.74	3.96	0.197	3

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
3.8 ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระงาน หากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ	4.74	4.00	0.185	2
ภาพรวม	4.71	3.98	0.182	

จากตาราง 28 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าเท่ากับ 0.182 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านสมรรถนะ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.186 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}=0.214$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.192$) ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.191$) ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัดได้จากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.191$) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}=0.150$) ตามลำดับ

2. ด้านความน่าเชื่อถือ ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.180 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ ($PNI_{modified}=0.226$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ($PNI_{modified}=0.185$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ ($PNI_{modified}=0.182$) ผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นผู้ที่อุทิศตนเสียสละต่องาน ($PNI_{\text{modified}}=0.180$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ ($PNI_{\text{modified}}=0.166$) และผู้บริหารโรงเรียนความซื่อสัตย์ ($PNI_{\text{modified}}=0.166$) ตามลำดับ

3. ด้านคุณงามความดี ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.180 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี ($PNI_{\text{modified}}=0.210$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.205$) ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.197$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.194$) ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว ($PNI_{\text{modified}}=0.165$) ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.155$) และ ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.137$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	4.70	4.08	0.152	2
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์กร	4.67	4.00	0.168	2
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร	4.73	4.03	0.174	1
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	4.68	4.17	0.122	5
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์กร	4.73	4.10	0.154	3
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.69	4.09	0.147	4
2. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	4.72	4.07	0.159	1
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย	4.71	4.13	0.140	5

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย	4.76	4.17	0.141	4
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายามเต็ม ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตาม ที่ได้รับมอบหมาย	4.73	4.09	0.156	3
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร	4.73	4.08	0.159	2
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร	4.66	3.89	0.198	1
3. ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.73	4.13	0.146	3
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจงรักภักดีให้กับ องค์กร	4.73	4.09	0.156	2
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้	4.68	4.20	0.114	5
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนอุทิศตนให้กับองค์กรในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.74	4.16	0.139	4
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกห่วงใยในการ ปฏิบัติงาน	4.76	4.08	0.167	1
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.74	4.11	0.153	3
ภาพรวม	4.72	4.09	0.153	

จากตาราง 29 พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม มีค่าเท่ากับ 0.153 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนี
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความผูกพันเชิงจิตพิสัย ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ
 จำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.152 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความ
 ต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานของ
 องค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.174$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์การ
 ($PNI_{\text{modified}}=0.168$) ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.154$)
 ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ
 ($PNI_{\text{modified}}=0.154$) และผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ
 ($PNI_{\text{modified}}=0.122$) ตามลำดับ

2. ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ
 จำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.159 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความ
 ต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ
 ($PNI_{\text{modified}}=0.198$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
 ให้กับองค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.159$) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่
 จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ($PNI_{\text{modified}}=0.156$) ผู้บริหารโรงเรียนมี
 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ($PNI_{\text{modified}}=0.141$) และ
 ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย
 ($PNI_{\text{modified}}=0.140$) ตามลำดับ

3. ด้านความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ค่าดัชนีความสำคัญของ
 ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.146 โดยข้อที่มีค่าดัชนี
 ความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกห่วงใยใน
 การปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.167$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความจงรักภักดี
 ให้กับองค์การ ($PNI_{\text{modified}}=0.156$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้
 องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($PNI_{\text{modified}}=0.153$) ผู้บริหารโรงเรียนอุทิศตนให้กับ
 องค์การในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($PNI_{\text{modified}}=0.139$) และ
 ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุ
 เป้าหมายที่วางไว้ ($PNI_{\text{modified}}=0.114$) ตามลำดับ

ตาราง 30 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ด้านการสร้างสัมพันธภาพ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
1. ทักษะการสื่อสาร	4.73	3.85	0.230	1
1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถใช้ภาษาใน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับ สาร	4.73	3.82	0.238	3
1.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงความรู้เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	4.72	3.92	0.204	5
1.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	4.77	3.84	0.242	2
1.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเกิดความเข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	4.72	3.79	0.245	1
1.5 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะกระทำโต้ตอบ กลับไประหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.74	3.87	0.225	4
2. ทักษะทางสังคม	4.71	3.89	0.212	3
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการใช้คำพูดที่เหมาะสม	4.71	3.91	0.205	4
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการกระทำที่เหมาะสม	4.72	3.90	0.210	3
2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี	4.70	3.90	0.205	5

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	PNI	ลำดับ ความ สำคัญ
2.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการแบ่งปันกับผู้อื่นทั้งใน กลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	3.84	0.224	1
2.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมด้วยการทำกิจกรรม ร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.71	3.88	0.214	2
3. ทักษะการเข้าใจตนเอง	4.75	3.98	0.193	4
3.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการของตนเอง	4.75	4.02	0.182	4
3.2 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดเด่นของตนเอง	4.72	4.06	0.163	5
3.3 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดด้อยของตนเอง	4.76	3.97	0.199	2
3.4 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดที่ต้องพัฒนาของ ตนเอง	4.74	3.89	0.219	1
3.5 ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียนได้	4.76	3.97	0.199	3
4. ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	4.73	3.90	0.214	2
4.1 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น	4.73	3.91	0.210	3
4.2 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความต้องการ ของผู้อื่น	4.73	3.79	0.248	1
4.3 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทั้ง ความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น	4.69	3.94	0.190	5
4.4 ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างของ ผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิด เกิดความแตกแยก	4.78	3.89	0.229	2
4.5 ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น เพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.73	3.97	0.191	4
ภาพรวม	4.73	3.90	0.212	

จากตาราง 30 พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเท่ากับ 0.212 เมื่อพิจารณารายด้านโดยการเรียงลำดับตามค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านทักษะการสื่อสาร ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.230 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ($PNI_{modified}=0.245$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลง ทศนคติ เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ($PNI_{modified}=0.242$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ($PNI_{modified}=0.238$) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะกระทำโต้ตอบกลับไประหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}=0.225$) และ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ($PNI_{modified}=0.204$) ตามลำดับ

2. ด้านทักษะทางสังคม ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.212 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการแบ่งปันกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}=0.224$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}=0.214$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการกระทำที่เหมาะสม ($PNI_{modified}=0.210$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการใช้คำพูดที่เหมาะสม ($PNI_{modified}=0.205$) และผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี ($PNI_{modified}=0.205$) ตามลำดับ

3. ด้านทักษะการเข้าใจตนเอง ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.193 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง ($PNI_{modified}=0.219$)

รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดด้อยของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียนได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.199$) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการของตนเอง ($PNI_{\text{modified}}=0.182$) และ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดเด่นของตนเอง ($PNI_{\text{modified}}=0.163$) ตามลำดับ

4. ด้านทักษะการเข้าใจผู้อื่น ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.214 โดยข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.248$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก ($PNI_{\text{modified}}=0.229$) ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.210$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ($PNI_{\text{modified}}=0.191$) และ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น ($PNI_{\text{modified}}=0.190$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยหาแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยสรุป ดังตาราง 31

ตาราง 31 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม	3.93	4.70	0.195	3	ควรพัฒนา
2. การตัดสินใจรวม	3.83	4.72	0.231	1	ควรพัฒนา

ตาราง 31 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
3. ความไว้วางใจ	3.98	4.71	0.182	4	-
4. ความผูกพันต่อองค์กร	4.09	4.72	0.153	5	-
5. การสร้างสัมพันธภาพ	3.90	4.73	0.212	2	ควรพัฒนา
ภาพรวม	3.95	4.71	0.194		

จากตาราง 31 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เมื่อจัดลำดับ
ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มีด้านควรพัฒนา 3 ด้าน เนื่องจาก
ค่า (PNI_{modified}) มีค่าสูงกว่าภาพรวม คือ การตัดสินใจร่วม การสร้างสัมพันธภาพและ
วิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในแต่ละ
องค์ประกอบย่อย ดังตาราง 32

ตาราง 32 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในองค์ประกอบย่อย

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
1. การตัดสินใจร่วม	3.83	4.72	0.231		
1.1 ทางเลือก	3.90	4.68	0.198	3	-
2.2 สารสนเทศ	3.80	4.74	0.248	1	ควรพัฒนา
2.3 เป้าประสงค์	3.79	4.73	0.247	2	ควรพัฒนา
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.90	4.73	0.212		
2.1 ทักษะการสื่อสาร	3.85	4.73	0.230	1	ควรพัฒนา

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ควร จะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
2.2 ทักษะทางสังคม	3.89	4.71	0.212	3	-
2.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง	3.98	4.75	0.193	4	-
2.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	3.90	4.73	0.214	2	ควรพัฒนา
3. วิสัยทัศน์ร่วม	3.93	4.70	0.195		
3.1 การสร้างวิสัยทัศน์	3.88	4.70	0.211	1	ควรพัฒนา
3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.95	4.69	0.188	2	-
3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	4.70	0.185	3	-
ภาพรวม	3.95	4.71	0.194		

จากตาราง 32 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า
องค์ประกอบหลัก การตัดสินใจร่วม พบว่าเมืองค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI_{modified} มีค่าสูงกว่า
ภาพรวม ได้แก่ สารสนเทศ และเป้าประสงค์ องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า
เมืองค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI_{modified} มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ และ
องค์ประกอบหลักด้านการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า เมืองค์ประกอบย่อยที่มีค่า PNI_{modified}
มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการเข้าใจผู้อื่น

ตาราง 33 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ
รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการตัดสินใจร่วม องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
สารสนเทศ			
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้าน สารสนเทศ	5	100

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
สารสนเทศ			
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องระบบสารสนเทศ เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง และครบถ้วน	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ในการนำสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	100

จากตาราง 33 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจร่วม องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางที่เสนอ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านการตัดสินใจร่วม องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ

1. ควรเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่มีระบบป้องกันอันตรายจากการละเมิดด้วย

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

2. การบริหารต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจสู่

แนวทางที่เป็นไปได้ ดังนั้น การที่จะมีข้อมูลที่ถูกต่อนั้น งานสารสนเทศเป็นแหล่งข้อมูลที่ดี ต้องรวบรวมให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ จัดหาบุคลากรทำงาน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

3. ผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กร มีการจัดหาอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริม ผลักดันแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 34 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจรวม องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
เป้าประสงค์			
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้งเป้าประสงค์ เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการตัดสินใจเพื่อสร้างเป้าประสงค์ ในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การได้	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถในการระบุเป้าหมายต่าง ๆ สภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้ขององค์การที่มีความต้องการในแต่ละประเด็น และระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้ขององค์การได้	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่น ๆ ได้	5	100

จากตาราง 34 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจร่วม องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์ พบว่า ทุกประเด็น ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางที่เสนอ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านการตัดสินใจร่วม องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการขององค์กร

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

2. ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ และฝึกกำหนดเป้าประสงค์ จาก Best Practice ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

3. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์ เพราะโรงเรียนมีบริบท/ความพร้อมที่แตกต่างกัน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

4. ผู้นำที่มองภาพความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดอาจเป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกัน 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 35 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ

รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยทักษะการสื่อสาร

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
ทักษะการสื่อสาร			
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้าน ทักษะการสื่อสาร	5	100

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
ทักษะการสื่อสาร			
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดี	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกพัฒนาในการใช้ภาษาเพื่อที่จะกระทำโต้ตอบกลับไประหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	100

จากตาราง 35 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยทักษะการสื่อสาร พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางที่เสนอ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยทักษะการสื่อสาร

1. ผู้นำควรฝึกทักษะการใช้ภาษาทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

2. การบริหารจะครองใจคนได้ต้องมีจิตวิทยาเป็นหลัก ดังนั้นการพัฒนา
ด้านการสื่อสาร ย่อมเป็นเรื่องดี การสื่อสารด้วยคำพูดที่ไพเราะ สุภาพ น่าฟัง มีเหตุผล
ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมพัฒนางานด้วย นอกจากนี้การสื่อสารด้วยตัวหนังสือ
เอกสารต้องชัดเจนเป็นทางการ

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

3. ผู้นำควรสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจงและตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่
ต้องการในการดำเนินงานให้ชัดเจน การสื่อสารที่ผู้นำควรมี เพื่อการเดินหน้าขององค์การ
ในทิศทางเดียวกัน 1) ความสามารถในการปรับสไตล์การสื่อสาร 2) การฟังอย่างตั้งใจ
3) ความโปร่งใส 4) ความชัดเจน 5) ความสามารถในการถามคำถามแบบเปิด
6) การมีความเห็นอกเห็นใจ 7) ภาษากายที่เป็นบวก 8) การรับและให้ฟีดแบค

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 36 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ

รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยที่ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
ทักษะการเข้าใจผู้อื่น			
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาจิตวิทยาการบริหารเพื่อให้มี ความเข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น เพื่อเป็น การสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจในการยอมรับความ แตกต่างของผู้อื่นทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพ และการให้เกียรติ	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก	5	100

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
ทักษะการเข้าใจผู้อื่น			
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	5	100

จากตาราง 36 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยทักษะการเข้าใจผู้อื่น พบว่า ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางที่เสนอ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ องค์ประกอบย่อยทักษะการเข้าใจผู้อื่น

1. ผู้บริหารควรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)
2. ผู้บริหารต้องมีหลักจิตวิทยา เอาใจเขามาใส่ใจเรา กัลยาณมิตรเป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็น ประนีประนอม ความมีเหตุมีผล เน้นการถือกฎระเบียบ การมีวินัย จัดทำแนวปฏิบัติธรรมนุญโรงเรียนร่วมกัน จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างราบรื่น
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)
3. ผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยมีวิธีสร้าง ทักษะการเข้าใจผู้อื่น สำหรับผู้นำ ดังนี้ 1) สังเกตการทำงานของลูกทีม 2) แสดงความจริงใจต่อความต้องการของทุกคน 3) เต็มใจช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว 4) แสดงความเสียใจต่อการสูญเสีย
5) มองความผิดพลาดเป็นเรื่องปกติ
(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 37 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ
รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม องค์กรบทย่อยการสร้างวิสัยทัศน์

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
การสร้างวิสัยทัศน์			
1	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการ จัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม	5	100
2	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่อง วิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้าง วิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การฝึกอบรม หรือการหา ความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ	5	100
3	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมเก็บ รวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กร เกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร เพื่อ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	5	100
4	ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองเพื่อสังเคราะห์ วิเคราะห์ สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กรในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน	5	100
5	ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เรื่องการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความ ชัดเจนในอนาคตขององค์กรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้	5	100

จากตาราง 37 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการเสนอแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม องค์กรบทย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า
ทุกประเด็นผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับแนวทางที่เสนอ คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม องค์ประกอบย่อยการสร้าง
วิสัยทัศน์

1. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ควรพัฒนาทั้งผู้นำและสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ควบคู่กันไปอย่างสมดุลเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจบริบท จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม PLC ของครูผู้สอน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

3. วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่ถ้าผู้บริหารรู้จักวิธีการที่ต่างกันมารวม WOKE SHOP เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หลัก ๆ ขององค์กร แล้วโรงเรียนจะได้แผน/โครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ทำรวมกันได้

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

4. ผู้นำที่มองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในภาพเดียวกัน พัฒนาไปทางเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาร่วมกัน โดยยึดมั่นในการพัฒนาร่วมกัน

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์, 15 พฤษภาคม 2566)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านตัดสินใจรวม

1.1 สารสนเทศ

1.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านสารสนเทศ

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องระบบสารสนเทศ เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

- 1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง
ทันสมัย ถูกต้อง และครบถ้วน
- 1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อ
ความต้องการใช้ และตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้
- 1.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ในการนำสารสนเทศมาใช้
ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.6 ควรเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่มีระบบป้องกันอันตรายจากการละเมิด
ด้วย
- 1.1.7 การบริหารต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานประกอบการ
ตัดสินใจสู่แนวทางที่เป็นไปได้ ดังนั้น การที่จะมีข้อมูลที่ถูกต่อนั้น งานสารสนเทศเป็น
แหล่งข้อมูลที่ดี ต้องรวบรวมให้ทันสมัยเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้ จัดหา
บุคลากรทำงาน
- 1.1.8 ผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีมา
ประยุกต์ใช้ และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กร มีการจัดหาอำนวยความสะดวก
อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการ
ทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริม ผลักดันแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใน
การปฏิบัติงาน
- 1.2 เป้าประสงค์
- 1.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์
- 1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องการตั้ง
เป้าประสงค์ เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
- 1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการตัดสินใจเพื่อสร้าง
เป้าประสงค์ ในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์กรได้
- 1.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถในการระบุเป้าหมาย
ต่าง ๆ ระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้ขององค์กรที่มีความต้องการในแต่ละ
ประเด็น และระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้ขององค์กรได้
- 1.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาความสามารถในการระบุสภาพ
ความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่น ๆ ได้

1.2.6 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการขององค์กร

1.2.7 ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ และฝึกกำหนดเป้าประสงค์ จาก Best Practice ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

1.2.8 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการ จัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์ เพราะโรงเรียนมีบริบท/ ความพร้อมที่แตกต่างกัน

1.2.9 ผู้นำที่มองภาพความสำเร็จขององค์กร ในการดำเนินงานใน ขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์เป็นการกำหนดอาจเป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกัน 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างสัมพันธภาพ

2.1 ทักษะการสื่อสาร

2.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านทักษะการสื่อสาร

2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องทักษะ การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการใช้ภาษาใน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดี

2.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการ เปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร

2.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกพัฒนาในการใช้ภาษาเพื่อที่จะกระทำ โต้ตอบกลับไประหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ผู้นำควรฝึกทักษะการใช้ภาษาทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ

2.1.7 การบริหารจะครองใจคนได้ต้องมีจิตวิทยาเป็นหลัก ดังนั้นการพัฒนาด้านการสื่อสาร ย่อมเป็นเรื่องดี การสื่อสารด้วยคำพูดที่ไพเราะ สุภาพ น่าฟัง มีเหตุผล ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมพัฒนางานด้วย นอกจากนี้การสื่อสารด้วยตัวหนังสือ เอกสารต้องชัดเจนเป็นทางการ

2.1.8 ผู้นำควรสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจงและตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินงานให้ชัดเจน การสื่อสารที่ผู้นำควรมี เพื่อการเดินหน้าขององค์การในทิศทางเดียวกัน 1) ความสามารถในการปรับสไตล์การสื่อสาร 2) การฟังอย่างตั้งใจ 3) ความโปร่งใส 4) ความชัดเจน 5) ความสามารถในการถามคำถามแบบเปิด 6) การมีความเห็นอกเห็นใจ 7) ภาษากายที่เป็นบวก 8) การรับและให้ฟีดแบค

2.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

2.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในด้านทักษะการเข้าใจผู้อื่น

2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาจิตวิทยาการบริหารเพื่อให้มีความเข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน

2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจในการยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและการให้เกียรติ

2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก

2.2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะในการสร้างสัมพันธภาพเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.2.6 ผู้บริหารควรมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน

2.2.7 ผู้บริหารต้องมีหลักจิตวิทยา เอาใจเขามาใส่ใจเรา กัลยาณมิตร เป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็น ประนีประนอม ความมีเหตุผล เน้นการถือกฎระเบียบ การมีวินัย จัดทำแนวปฏิบัติธรรมนุญโรงเรียนร่วมกัน จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างราบรื่น

2.2.8 ผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยมีวิธีสร้าง ทักษะการเข้าใจผู้อื่นสำหรับผู้นำ ดังนี้ 1) สังเกตการทำงานของลูกค้า 2) แสดงความจริงใจต่อความต้องการของทุกคน 3) เต็มใจช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว 4) แสดงความเสียใจต่อการสูญเสีย 5) มองความผิดพลาดเป็นเรื่องปกติ

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการ
จัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องวิสัยทัศน์
ร่วม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ เช่น การฝึกอบรม หรือ
การหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

3.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมเก็บ
รวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์การเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและ
สิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองเพื่อสังเคราะห์ วิเคราะห์
สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เรื่องการสร้างวิสัยทัศน์
ร่วม เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การในการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกันได้

3.1.6 การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ควรพัฒนาทั้งผู้นำและสมาชิกใน
องค์กรนั้น ๆ ควบคู่กันไปอย่างสมดุลเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจบริบท จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา
ความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
องค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.1.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการ
ประชุม PLC ของครูผู้สอน

3.1.8 วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลอาจจะแตกต่างกันบ้าง แต่ถ้า
ผู้บริหารรู้จักวิธีการที่ต่างกันมารวม WOKES SHOP เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หลัก ๆ ขององค์กร
แล้วโรงเรียนจะได้แผนโครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ทำร่วมกันได้

3.1.9 ผู้นำที่มองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในภาพเดียวกัน
พัฒนาไปทางเดียวกัน มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาร่วมกัน
โดยยึดมั่นในการพัฒนาร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. การอภิปรายผลของการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 108 คน และครู จำนวน 1,699 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,807 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น, 2565, ออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2565 จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน ครู จำนวน 260 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์ดี, 2551, หน้า 191) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร ดังนี้

ระยะที่ 1 แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ระยะที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป พบว่า ด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51-0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32-0.74 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 317 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามและติดต่อบริษัทรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่าความถี่ ร้อยละและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
3. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยหาค่า $PNI_{modified}$ โดยเลือกองค์ประกอบหลักด้านที่มีค่า

$PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม และเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวมของด้านนั้น ๆ

5. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.04$) น้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.87–0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ ความผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจร่วม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

2.1 สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพและการตัดสินใจร่วม ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการตัดสินใจร่วม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าภาพรวม ด้านการตัดสินใจรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.231$) ด้านการสร้างสัมพันธภาพ $PNI_{\text{modified}} = 0.212$) และด้านวิสัยทัศน์รวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.195$)

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนด้านการตัดสินใจรวม

4.1.1 ด้านสารสนเทศ

4.1.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านสารสนเทศ

4.1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้และนำสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.1.3 ผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กร มีการจัดหาอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริม ผลักดันแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

4.1.2 ด้านเป้าประสงค์

4.1.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์

4.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักการมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองในการตัดสินใจเพื่อสร้างเป้าประสงค์ ในการระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้ และมีความเป็นไปได้ขององค์กรสอดคล้องกับบริบทความต้องการขององค์กรและแผนงานอื่น ๆ ได้

4.1.2.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการตั้งเป้าประสงค์ การกำหนดอาจเป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกัน 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เพราะโรงเรียนมีบริบท/ความพร้อมที่แตกต่างกัน

4.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างสัมพันธภาพ

4.2.1 ทักษะการสื่อสาร

4.2.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการทักษะการสื่อสาร และควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

4.2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดี

4.2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกพัฒนาในการใช้ภาษาทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1.4 การบริหารจะครองใจคนได้ต้องมีจิตวิทยาเป็นหลัก ดังนั้นการสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจงและตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินงานให้ชัดเจน การสื่อสารที่ผู้นำควรมี เพื่อการเดินหน้าขององค์การในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมพัฒนางานด้วย นอกจากนี้การสื่อสารด้วยตัวหนังสือ เอกสารต้องชัดเจนเป็นทางการ

4.2.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

4.2.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการเข้าใจผู้อื่นเพื่อให้มีความเข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นและเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน

4.2.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจในการยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพ การให้เกียรติ ลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก เอาใจเขามาใส่ใจเรา กัลยาณมิตรเป็นกันเอง

ความมีเหตุมีผล เน้นการถือกฎระเบียบ การมีวินัย จัดทำแนวปฏิบัติธรรมนุญโรงเรียน
ร่วมกัน จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างราบรื่น

4.2.2.3 ผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึง

ความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยมีวิธีสร้าง
ทักษะการเข้าใจผู้อื่นสำหรับผู้

4.3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

4.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

4.3.1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดย
การจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำมาปรับ
ประยุกต์ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จาก
แหล่งข้อมูลต่าง ๆ

4.3.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมเก็บ
รวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กร วิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับสิ่ง
ที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจน
ในอนาคตขององค์กรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้

4.3.1.3 การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ควรพัฒนาทั้งผู้นำและสมาชิกใน
องค์กรนั้น ๆ ควบคู่กันไปอย่างสมดุลเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจบริบท จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา
ความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา
องค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า มี
5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ

4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคต ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายการเป็นผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารได้ ซึ่งผู้บริหารแบบรวมพลังที่มีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนและนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จขององค์การได้ในอนาคต รวมถึงการตัดสินใจร่วมของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้ผู้บริหารเกิดการสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในโรงเรียนในการเป็นผู้นำแบบรวมพลังก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้บริหารกับองค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นทำให้การทำงานของผู้บริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ผู้บริหารตั้งไว้และทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกันการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) วิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การตัดสินใจร่วม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 51) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพัน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจร่วม 5) ความเต็มใจ 6) การจัดการความเสี่ยง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 53-54) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังมีจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และ 4) การตัดสินใจร่วม (shared-decision making) 5) ความก้าวหน้า (advancing) และ 6) การจัดการความเสี่ยง (risk talking)

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม

การสร้างสัมพันธภาพและ การตัดสินใจร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหน่วยงานต้นสังกัดคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีการอบรม ส่งเสริมให้ความรู้ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังในตนเองอยู่แล้ว และยังเห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้นำ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังมากยิ่งขึ้น และสอดคล้อง ผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 243) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการตัดสินใจร่วม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในตัวผู้บริหารที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งภาระงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเพราะว่า

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนตนเองและองค์การ เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จขององค์การ และสอดคล้องผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 243) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความไว้วางใจและองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์รวม

3. ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วม ($PNI_{\text{modified}} = 0.231$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.212$) ด้านวิสัยทัศน์รวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.195$) ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.182$) และ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ($PNI_{\text{modified}} = 0.153$) ตามลำดับ

3.1 ด้านการตัดสินใจร่วม มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การตัดสินใจร่วมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง และเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับสมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจร่วมเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในทางเลือก สารสนเทศ และเป้าหมายประสงค์ใน การตัดสินใจ ประกอบกับ จินตนา เบญจมาศ (2558, หน้า 103) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็น กระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก ถือเป็นหัวใจของ การบริหารหน่วยงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารไม่ อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะผลจากการตัดสินใจ ของผู้บริหารย่อมกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร และภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การตัดสินใจร่วมเป็น พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก ทางเลือก การใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ และ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายใน การตัดสินใจ

3.2 ด้านการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างสัมพันธภาพเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี เกิดการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การเคารพและให้เกียรติผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหาที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก เพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับ ธีรพร บุษปฤกษ์ (2554, หน้า 126-127) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธภาพเป็น ความความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ อย่างคล่องแคล่ว โนม่น้าวผู้อื่นได้ มีใจเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผลให้เกิดการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบกับ ซาลินี โชติจรัส (2556, หน้า 24) กล่าวว่า สัมพันธภาพ เป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเอง เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งอาศัยความอดทนความรักใคร่ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

3.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออกด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างเป้าหมายและทัศนะของบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ทำให้เกิดการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงทำให้ผู้บริหารเกิดการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ กิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่จะมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จในอนาคตที่และการทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับ ประภาพร

สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ถึงการมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังให้เกิดขึ้นกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่ควรจะเป็น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างสัมพันธภาพ สามารถนำทั้งทักษะการสื่อสาร ทักษะทางสังคม ทักษะการเข้าใจ ตนเองและทักษะการเข้าใจผู้อื่น ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร โรงเรียน โดยนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ของภาวะผู้นำแบบรวมพลังไปสร้างรูปแบบพัฒนา

2.2 ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารไปใช้ โดยทำการวิจัยให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่หลากหลาย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน สถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ สุ่มพวง. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กานดาวดี มณีวรรณ. (2561). เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/wichapheswithisuk/khwam-hmay-laea-khwam-samkhay-khxng-sam-phanth>. 1 เมษายน 2565.
- กรธนา โพธิ์เต็ง. (2558). การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการทำโครงการ โดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิกา ทองศรี และ ถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2555). การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงานความไว้วางใจภายในองค์การและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 38(1), 150-166.
- กัลยา เจริญชัย. (2561). การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยของพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 19(3), 227.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลวรีย์ ดิษพรหิรัณยะกุล. (2552). กลยุทธ์การสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานบริการสารสนเทศของห้องสมุด มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- เกียรติศักดิ์ โม่ครัตน. (2560). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขนิษฐา ศรีเจริญ. (2553). *การศึกษาผลการใช้กลวิธีการอ่านแบบร่วมมือเพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจในการอ่านภาษาอังกฤษและทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิตรารัตน์ ทองกวอด. (2555). *การศึกษาและพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา เบญจมาศ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). *ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*. วิทยานิพนธ์ รป.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. เข้าถึงได้จาก <http://202.44.72.18/personel/home/images/article/chanida2.pdf> 1 เมษายน 2565.
- ชลธิชา จันทร์คล้าย. (2558). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาลินี โชติจรุง. (2556). *การวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้หญิงไทยกับผู้ชายต่างชาติบนเว็บไซต์บริการจัดหาคู่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- โชคชัย ทัพทวิ. (2558). การเสริมสร้างความเข้าใจความรู้สึกรู้สึกผู้อื่นด้วยการปรึกษากลุ่มแบบ
ยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางของผู้ดูแลผู้ติดยาเสพติดในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้
ติดยาเสพติด. วิทยานิพนธ์วท.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวิรุฬห์ นงนุช. (2552). ผลของกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของ
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- โตมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการ
พัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวิถีธรรม แห่ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ธมรัตน์ ศิริภาพ. (2555). อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสุข
ภาวะของครูที่มีต่อสุขภาวะของนักเรียน: โมเดลการปรับและการส่งผ่านพหุ
ระดับ. วิทยานิพนธ์ ด.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- เทียนทอง หาระบุตร. (2561). ความสุขกับการสร้างสัมพันธภาพ. วารสารมหาวิทยาลัย
เกษมบัณฑิต, 19(1), 236-247.
- ธนพร แยมสุตา. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของ
บ้านเมือง ในอดีต. เข้าถึงได้จาก [http://www.navy.mi.th/navic/document/
900303a.html](http://www.navy.mi.th/navic/document/900303a.html). 1 มีนาคม 2565.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: เนติกุล
การพิมพ์.
- ธัญพร บุษปฤกษ์. (2554). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้าง
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นพรัตน์ ทัดรอง. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(1), 329-346.
- นภดล รมโพธิ์. (2554). เทคนิคการตัดสินใจทางธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 34(132), 10-13. เข้าถึงได้จาก
<http://thaiscorecard.com/ContentDetail?id=20103>. 1 เมษายน 2565.
- นิมาลี กิ๋มสะเมาะ. (2564). พฤติกรรมค่านิยมสัมพันธของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา:มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- นิลิต น้อมศาสน์. (2553). การเปรียบเทียบทักษะทางสังคมและการคิดอย่างมี
วิจารณญาณของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ที่เรียนรู้ กลุ่มสาระสังคมศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรม แบบโครงงานกับแบบร่วมมือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บัญชาพิพัฒน์ โสดา. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดกิจกรรมการ
เรียนรู้ให้มีจิตสาธารณะของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญไช จันทร์ศรีนา. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัด
กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 17(1),
213-233.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

- ประภาพร ลำเรียงจิต. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาทิวา ทองคงอวม. (2550). *ผลการฝึกการสร้างสัมพันธภาพตามแนวคิดวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์; กรณีศึกษานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดราชโอรส กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 (1 พฤษภาคม 2562) ราชกิจจานุเบกษา ,136 (57ก),49-52)
- พัศกัญจน์ พวงประเสริฐ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยลูปเบสันดิง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูเบศว์ บาลชน. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การนวัตกรรมของ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบรวมพลัง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนันยา แก้วมุงคุณ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาลีวรรณ ศุขวัฒน์. (2552). *กระบวนการสื่อสารกับสาธารณชน กระบวนการตัดสินใจ และปัจจัยการสื่อสารที่มีผลการเข้าร่วมโครงการ “จิตอาสาสร้างต้นอ่อนอยู่ในครรภ์” ของเสถียรสถาน*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารรณ์ เดชครอบ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัชรินทร์ หนูสมทน และคณะ. (2555). *ผลของรูปแบบการสอนแบบบูรณาการ กิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้แห่งตนและพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองของนักศึกษา*. รายงานการวิจัย สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วันชาติ แก้วปาน. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานของนักจิตวิทยา อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วิลาวัลย์ เทพจักร. (2560). *การส่งเสริมทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง การเจริญเติบโตของพืช โดยใช้หลักการจัดการเรียนรู้ด้วยประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ร่วมกับการโต้แย้งเชิงวิทยาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2556). *สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริลักษณ์ ศรีทอง. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สมิต อาบสุวรรณ. (2556). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา เจริญชัย. (2561). *สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยของพยาบาล*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(3), 227. กันยายน-ธันวาคม 2564.
- สหชาติ บัวเที่ยง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจคู่สนทนาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของวัยรุ่นหญิงในเขตจังหวัดเชียงใหม่ในการนัดพบ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- สัญญาธิบดี ผลภิญโญ. (2561). *การพัฒนาเอกสารประกอบการสอนรายวิชา พระพุทธศาสนารวมกับการเรียนรู แบบ LT และการเรียนรูแบบ STAD เพื่อ เสริมสร้างทักษะทางสังคม พฤติกรรมการกล้าแสดงออก และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สิริกร โตสติ. (2557). *การสร้างเสริมรู้จักตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองของนักเรียน โดยใช้ กระบวนการสืบสอบและการประเมินแบบชื่นชม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุภาพักตร์ ภูล้ำผา. (2561). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อภิสร่า โชติภากรณ์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้าน การเรียนในยุคประชาคมอาเซียนของผู้เรียนโรงเรียนฝึกออาชีพรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อวยพร ออละมาลี. (2559). *การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์เสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์และทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิดเรกจิโอ เอมีเลีย และพหุสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อาทิตย์ สายวังเกียง. (2555). *พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในการ บริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2565). *การสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคคล. เข้าถึงได้จาก <https://qr.page/g/5t7xYURZsUt>. 25 กรกฎาคม 2565*
- Archer, D. and Cameron, A. (2013). *Collaborative Leadership : Building Relationships, Handling Conflict and Sharing Control*. New York: Routledge Chapman & Hall.
- Baird, A. (1978). *Management Information System*. NJ: Prentice-hall.

- Harris, R. (2012). *Introduction to Decision Making*. Retrieved 13 May 2022, from <http://www.virtualsalt.com/crebook.5.htm>.
- Heffron, Army M. (2012). *5 Critical Components of Building Trust*. San Antonio: Department of Social work College of Public Policy, University of Texas, San Antonio.
- JÄPPINEN, A.K. (2014). *Collaborative Educational Leadership: The Emergence of Human Interactional Sense-Making Process as a Complex System*. Finland : University of Jyväskylä (Finland)
- JEFFERS, M.P. (2013). *Exploring Collaborative Culture and Leadership in Large High Schools*. Columbia : The University of Missouri–Columbia
- JGC (2020). *Whole Child Education & Collaborative Leadership: Community School Lessons from REACH Academy*. California: Reach Academy.
- Marshall, E. M. (2000). *Building Trust at the Speed of Change: The Power of the Relationship-based Corporation*. New York: Amacom.
- Townsend,T. and MacBeath,J.(2011). *International Handbook of Leadership for Learning*. New York: Springer.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายศรายุทธ ว่างคะฮาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ว่าที่ร้อยโทภูฒิชัย ปลอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายมะนิตย์ เณรน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๑

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

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางอรอุมา สมรฤทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันองค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑



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

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

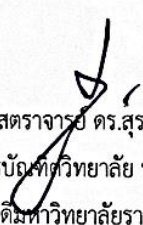
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑

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

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุทัศน์ วังกะธาตุ

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

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑

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

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศิริประภา ศรีสุริยจันทร์

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

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑



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

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางรัตติยา สุธรรม

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

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑

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

๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเจษฎา สมรฤทธิ์

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

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุเทนพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพสนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองชนพิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระของสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑



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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนางจรัสราษฎร์รังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๑



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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูสิงห์วิทยาคม

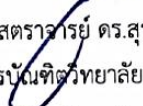
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๙๑

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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามผงวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓

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

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกานา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๑

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

๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๑

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

๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอังกูร บุญรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๓

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

๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเมืองไทย ผลาจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟิงสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๑

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

๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอวยพร เจริญไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๑

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

๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวฤทัยรัตน์ ดอแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๙๕๓ ๑๔๔๙

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
- รายนามผู้เชี่ยวชาญ
- รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ

จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายศรายุทธ วังคะฮาด ศึกษานิเทศก์ (ข้าราชการบำนาญ)
ผู้ทรงคุณค่า สำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร
3. ว่าที่ร้อยโทวุฒิชัย ไปปลอด ผู้อำนวยการโรงเรียน
นาคำราษฎร์รังสรรค์ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. นายมะนิตย์ เณรน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านภูกระแต สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางอรอุมา สมรฤทธิ์ ครูโรงเรียนนาคำ
ราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายสุทัศน์ วังกะธาตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาทมวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
3. นางศิริประภา ศรีสุริยจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนกุดฉิมวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
4. นางรัตติยา สุธรรม ครูโรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
5. นายเจษฎา สมรฤทธิ ครูโรงเรียนบ้านท่าแต่ปู่แก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

รายชื่อโรงเรียนที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้

1. โรงเรียนกุลลังกาพิทยาคม อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
2. โรงเรียนสามผงวิทยาคม อำเภอศรีสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
3. โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ อำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา อำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. โรงเรียนหนองชนพิทยาคม อำเภอนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
6. โรงเรียนพระซองสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
7. โรงเรียนอุเทนพัฒนา อำเภอนาทม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
8. โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา อำเภอโพนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความเห็นต่อแนวทางการพัฒนา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความเห็นต่อแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย

1. ดร.บุญมี ก่อบุญ อาจารย์คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายเมืองไทย ผลาจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
นิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. นายอังกูร บุญรักษา ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมบวรวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. นางอวยพร เจริญไชย ครูโรงเรียนวาริชวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางสาวฤทัยรัตน์ คอแก้ว ครูโรงเรียนบ้านท่าหนามแก้วสวนกล้วย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

เกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้พิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญฤดี คนเชื้อ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-1953-1449

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ
รวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม
 หรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้อตอบ
 แบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อ
 การสร้างแบบสอบถามในเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
1. องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ร่วม: พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การในการสร้างเป้าหมายและทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กรในอนาคต						
1	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรในองค์การ					
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างเป้าหมายของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ					
3	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ					
4	ผู้บริหารพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน					
5	ผู้บริหารพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลากรทั้งองค์กรในอนาคต					
2. องค์ประกอบหลักการตัดสินใจร่วม: พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ						
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกตัดสินใจ					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ					
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ					
9	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ					
3. องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ: พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับสมรรถนะ คุณงามความดี และความน่าเชื่อถือ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด						
10	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับสมรรถนะให้กับบุคลากรในโรงเรียน					
11	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับคุณงามความดีให้กับบุคลากรในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในโรงเรียน					
13	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนโดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด					

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ				
		5	4	3	2	1
4. องค์ประกอบหลักความผูกพันต่อองค์กร : พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้						
14	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรในการทำงาน					
15	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงการยอมรับต่อค่านิยมขององค์กรในการทำงาน					
16	ผู้บริหารโรงเรียนเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้					
17	ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร					
5. องค์ประกอบหลักการสร้างสัมพันธภาพ : พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันหรือของใครคนใดคนหนึ่ง โดยอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						
18	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป					
19	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันในการเชื่อมความสัมพันธ์					
20	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองของใครคนใดคนหนึ่งในการเชื่อมความสัมพันธ์					
21	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน					
22	ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัย นางสาวขวัญฤดี คนเชื้อ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้
ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-1953-1449

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการประเมิน
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ภาวะ
ผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม
หรือไม่ อย่างไร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หากไม่
เห็นด้วยกรุณาให้ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่างที่กำหนดให้ ดังนี้

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใดๆ ต่อท่าน จึงขอให้ตอบ
แบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริง คำตอบของท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่ง
ต่อการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยต่อไป

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
1.องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์รวม				
1.1 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์รวม : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนต่อการมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ แล้วนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และชัดเจนในอนาคตขององค์การ				
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล			
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ			
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ			
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ			
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ			
1.2 องค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบและมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม และให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์				
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคน ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทราบ			
7	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน			
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญชวนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน			
9	ผู้ปฏิบัติงานยอมรับที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์			
10	ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
1.3 องค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม: พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการ เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและมีการตรวจสอบติดตามผล				
11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์			
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์			
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์			
14	สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการของวิสัยทัศน์			
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามผลเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ			
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง			
2. องค์ประกอบหลักการตัดสินใจรวม				
2.1 องค์ประกอบย่อยทางเลือก : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียวแล้วการตัดสินใจยอมไม่ซับซ้อน และมีการตัดสินใจในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้ มีการประเมินทางเลือก และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ				
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว			
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน			
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้			
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้			
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
2.2 องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบได้ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูล สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง			
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูล สารสนเทศที่มีความทันสมัย			
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูล สารสนเทศที่มีความถูกต้อง			
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูล สารสนเทศที่มีความครบถ้วน			
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือก ข้อมูลสารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อ ความต้องการใช้			
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้			
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
2.3 องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์ : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้าน ความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละ ประเด็น ซึ่งสามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับแผนงานอื่น				
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จขององค์การ			
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุเป้าหมาย ต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น			
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จที่สามารถวัดได้			
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้			
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพ ความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่นได้			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
3. องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ				
3.1 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะ : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพ				
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน			
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน			
36	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ จากการปฏิบัติงาน			
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงาน			
38	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพ			
3.2 องค์ประกอบย่อยคุณงามความดี : พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็น แบบอย่าง การกระทำความดีต่อผู้อื่น หลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว มีจิตใจเอื้ออาทร เอาใจใส่ มีความเห็นอกเห็นใจ และมีจิตใจที่ผูกพันกัน				
39	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี			
40	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น			
41	ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว			
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น			
43	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น			
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น			
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น			
3.3 องค์ประกอบย่อยความน่าเชื่อถือ : พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความไว้วางใจ การอุทิศตนเสียสละต่องาน และไม่ทอดทิ้ง ภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ				
46	ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ			
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ			
48	ผู้บริหารโรงเรียนความขยันหมั่นเพียร			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีความไวเนื้อเชื้อใจ			
50	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อุทิศตนเสียสละต่องาน			
51	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ			
4. องค์ประกอบหลักความผูกพันต่อองค์กร				
4.1 องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงจิตพิสัย : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ				
52	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์การ			
53	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การ			
54	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ			
55	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์การ			
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ			
4.2 องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงต่อเนื้อ : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สะท้อนความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ				
57	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย			
58	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย			
59	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย			
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ			
61	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม (-1)
5.2 องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคม : พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยคำพูด การกระทำ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการสื่อสาร การแบ่งปันและความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
72	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการใช้คำพูดที่เหมาะสม			
73	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการกระทำที่เหมาะสม			
74	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี			
75	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการแบ่งปันกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
76	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
5.3 องค์ประกอบย่อยทักษะการเข้าใจตนเอง : พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเข้าใจความต้องการ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง เพื่อตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียน				
77	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการของตนเอง			
78	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดเด่นของตนเอง			
79	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดด้อยของตนเอง			
80	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง			
81	ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียนได้			

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		เหมาะสม (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่ เหมาะสม ม (-1)
5.4 องค์ประกอบย่อยทักษะการเข้าใจผู้อื่น : พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติ การยอมรับเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก ที่ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น เพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี				
82	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น			
83	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น			
84	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น			
85	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก			
86	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี			

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัย นางสาวขวัญฤดี คนชื้อ
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และขอความอนุเคราะห์ท่านส่ง แบบสอบถามคืนภายใน 7 วัน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ

นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-1953-1449

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรด ลงในช่อง ตามข้อมูลของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 รองผู้บริหารสถานศึกษา
 ศึกษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา
 ครู
4. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
5. ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 3 ปี 4-10 ปี
 11-20 ปี 20 ปีขึ้นไป
6. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-499 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 500 ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่ควรจะเป็น”

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่ควรจะเป็น”

5 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

4 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ควร มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ร่วม											
1.1 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม:											
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล				✓		✓				
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้				✓		✓				
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้				✓		✓				
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้				✓		✓				
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ				✓		✓				

1.1 หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ **น้อย** และท่านเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการของวิสัยทัศน์										
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามผลเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ										
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง										
2. องค์ประกอบหลักการตัดสินใจรวม											
2.1 องค์ประกอบย่อยทางเลือก											
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว										
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน										
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้										
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้										
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ										
2.2 องค์ประกอบย่อยสารสนเทศ											
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง										
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย										
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง										
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความครบถ้วน										
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้										

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูล สารสนเทศได้										
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ										
2.3 องค์ประกอบย่อยเป้าประสงค์											
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุ สภาพความสำเร็จขององค์การ										
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการระบุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละ ประเด็น										
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุ สภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้										
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุ สภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้										
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุ สภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงาน อื่นได้										
3. องค์ประกอบหลักความไว้วางใจ											
3.1 องค์ประกอบย่อยสมรรถนะ											
34	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน										
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน										
36	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ จากการปฏิบัติงาน										
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถสังเกต เห็นได้ จากการปฏิบัติงาน										
38	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและ มีประสิทธิภาพ										
3.2 องค์ประกอบย่อยคุณงามความดี											
39	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี										
40	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น										
41	ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว										

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น										
43	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น										
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น										
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น										
3.3 องค์ประกอบย่อยความน่าเชื่อถือ											
46	ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ										
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ										
48	ผู้บริหารโรงเรียนความซื่อสัตย์										
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ										
50	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อุทิศตนเสียสละต่องาน										
51	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระงานหาก ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ										
4. องค์ประกอบหลักความผูกพันต่อองค์กร											
4.1 องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงจิตพิสัย											
52	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์กร										
53	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน ขององค์กร										
54	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร										
55	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์กร										
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะรักษา สถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร										
4.2 องค์ประกอบย่อยความผูกพันเชิงต่อเนื้อ											
57	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย										
58	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรตามที่ได้รับมอบหมาย										
59	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายามเต็มความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตาม ที่ได้รับมอบหมาย										
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร										



แบบสอบถามเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัย นางสาวขวัญฤดี คนชื้อ
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการตัดสินใจร่วม ประกอบด้วย
 - 1.1 สารสนเทศ
 - 1.2 เป้าประสงค์
2. ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ทักษะการสื่อสาร
 - 2.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

โปรดพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 06-1953-1449

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจรวม	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. สารสนเทศ		
1) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านสารสนเทศ		
2) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่องระบบสารสนเทศ เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ		
3) ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรงทันสมัย ถูกต้อง และครบถ้วน		
4) ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้		
5) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ในการนำสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนด้านสารสนเทศ ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

**แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		
1) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการ จัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม		
2) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเรื่อง วิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ ขององค์กร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ		
3) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมเก็บ รวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กร เกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร เพื่อ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
4) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองเพื่อสังเคราะห์ วิเคราะห์ สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กรในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน		
5) ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาหาความรู้เรื่องการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนใน อนาคตขององค์กรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้		
<p>ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 38 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
1.องค์ประกอบหลัก วิสัยทัศน์รวม										
1.1 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์รวม										
1	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.57	0.44	ใช้ได้
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.67	0.48	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสังเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.73	0.28	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวิเคราะห์สิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.76	0.42	ใช้ได้
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.71	0.58	ใช้ได้
1.2 องค์ประกอบย่อย การเผยแพร่วิสัยทัศน์รวม										
6	ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคน ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	0.35	ใช้ได้
7	ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.56	0.63	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเชิญชวนให้ ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.64	0.29	ใช้ได้
9	ผู้ปฏิบัติงานยอมรับที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.54	ใช้ได้
10	ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.66	0.44	ใช้ได้

1.3 องค์ประกอบย่อย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์รวม

11	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด เป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.46	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดแผนยุทธ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.75	0.62	ใช้ได้
13	ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนด กิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.82	0.49	ใช้ได้
14	สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการตามแผนหรือ ปฏิบัติตามกระบวนการของวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.63	0.50	ใช้ได้
15	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตามผลเพื่อให้วิสัยทัศน์ ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	1	+1	+1	1	0.76	0.58	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.43	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
2. องค์ประกอบหลัก การตัดสินใจรวม										
2.1 องค์ประกอบย่อย ทางเลือก										
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจหากมีเพียงทางเลือกเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.72	0.35	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.71	0.37	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.36	ใช้ได้
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินทางเลือกที่อาจจะเป็นไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.33	ใช้ได้
21	ผู้บริหารโรงเรียนมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	0.46	ใช้ได้
2.2 องค์ประกอบย่อย สารสนเทศ										
22	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง	+1	+1	1	+1	+1	1	0.83	0.46	ใช้ได้
23	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย	+1	+1	1	+1	+1	1	0.77	0.38	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง	+1	+1	1	+1	+1	1	0.82	0.34	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
25	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความครบถ้วน	+1	+1	1	+1	+1	1	0.89	0.29	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเลือกข้อมูลสารสนเทศที่มีความสอดคล้องต่อความต้องการใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.51	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.95	0.47	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.62	ใช้ได้
2.3 องค์ประกอบย่อย เป้าประสงค์										
29	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จขององค์การ	+1	+1	1	+1	+1	1	0.87	0.51	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการในแต่ละประเด็น	+1	+1	1	+1	+1	1	0.89	0.62	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.93	0.60	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่มีความเป็นไปได้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.91	0.61	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
33	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการระบุสภาพความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนงานอื่นได้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.82	0.54	ใช้ได้

3. องค์ประกอบหลัก ความไว้วางใจ

3.1 องค์ประกอบย่อย สมรรถนะ

34	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.88	0.31	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	0.49	ใช้ได้
36	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถวัดได้ จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.85	0.43	ใช้ได้
37	ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	1	+1	+1	1	0.91	0.34	ใช้ได้
38	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.47	ใช้ได้

3.2 องค์ประกอบย่อย คุณงามความดี

39	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.77	0.65	ใช้ได้
40	ผู้บริหารโรงเรียนกระทำความดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.64	ใช้ได้
41	ผู้บริหารโรงเรียนหลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.66	ใช้ได้
42	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.52	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
43	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.55	ใช้ได้
44	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.55	ใช้ได้
45	ผู้บริหารโรงเรียนมีจิตใจที่ผูกพันกันกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.86	0.51	ใช้ได้

3.3 องค์ประกอบย่อย ความน่าเชื่อถือ

46	ผู้บริหารโรงเรียนมีความน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.87	0.46	ใช้ได้
47	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.56	ใช้ได้
48	ผู้บริหารโรงเรียนความซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.89	0.58	ใช้ได้
49	ผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.92	0.51	ใช้ได้
50	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่อุทิศตนเสียสละต่องาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.53	ใช้ได้
51	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ไม่ทอดทิ้งภาระงานหากยังไม่บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.72	0.43	ใช้ได้

4. องค์ประกอบหลัก ความผูกพันต่อองค์กร

4.1 องค์ประกอบย่อย ความผูกพันเชิงจิตพิสัย

52	ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.73	0.47	ใช้ได้
53	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.39	ใช้ได้
54	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.49	ใช้ได้
55	ผู้บริหารโรงเรียนเห็นด้วยกับค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.90	0.47	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
56	ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการที่จะรักษาสถานภาพ การเป็นสมาชิกขององค์การ	+1	+1	1	+1	+1	1	0.88	0.40	ใช้ได้
4.2 องค์ประกอบย่อย ความผูกพันเชิงต่อนื่อง										
57	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	1	+1	+1	1	0.86	0.40	ใช้ได้
58	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	1	+1	+1	1	0.95	0.47	ใช้ได้
59	ผู้บริหารโรงเรียนใช้ความพยายามเต็มความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	1	+1	+1	1	0.93	0.54	ใช้ได้
60	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.48	ใช้ได้
61	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.93	0.38	ใช้ได้
4.3 องค์ประกอบย่อย ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม										
62	ผู้บริหารโรงเรียนมีความจงรักภักดีให้กับองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.83	0.46	ใช้ได้
63	ผู้บริหารโรงเรียนมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.86	0.57	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
64	ผู้บริหารโรงเรียนอุทิศตนให้กับองค์การในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.95	0.42	ใช้ได้
65	ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกทงใยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.91	0.43	ใช้ได้
66	ผู้บริหารโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.95	0.35	ใช้ได้

5. องค์ประกอบหลักการสร้างสัมพันธภาพ

5.1 องค์ประกอบย่อย ทักษะการสื่อสาร

67	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	+1	+1	1	+1	+1	1	0.89	0.52	ใช้ได้
68	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.87	0.44	ใช้ได้
69	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.47	ใช้ได้
70	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	+1	+1	0	+1	+1	0.80	0.83	0.52	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
71	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะ กระทำโต้ตอบกลับไประหว่างผู้ส่ง สารและผู้รับสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.48	ใช้ได้
5.2 องค์ประกอบย่อย ทักษะทักษะทางสังคม										
72	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการ ใช้คำพูดที่เหมาะสม	+1	+1	1	+1	+1	1	0.89	0.38	ใช้ได้
73	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการ กระทำที่เหมาะสม	+1	+1	1	+1	+1	1	0.80	0.41	ใช้ได้
74	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วย การสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.76	0.60	ใช้ได้
75	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถใน การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการ แบ่งปันกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มใหญ่และ กลุ่มย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.60	ใช้ได้
76	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถ ในการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วย การทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นทั้ง ในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.80	0.60	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
5.3 องค์ประกอบย่อย ทักษะการเข้าใจตนเอง										
77	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความต้องการของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.35	0.44	ใช้ได้
78	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดเด่นของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.61	0.50	ใช้ได้
79	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดด้อยของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.71	0.49	ใช้ได้
80	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจจุดที่ตองพัฒนาของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.81	0.50	ใช้ได้
81	ผู้บริหารโรงเรียนอยู่รวมกับผู้อื่นในสังคม ในมิติของการบริหารโรงเรียนได้	+1	+1	1	+1	+1	1	0.84	0.49	ใช้ได้
5.4 องค์ประกอบย่อย ทักษะการเข้าใจผู้อื่น										
82	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.56	ใช้ได้
83	ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความต้องการของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	0.84	0.53	ใช้ได้
84	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพและให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	1	+1	+1	1	0.79	0.44	ใช้ได้
85	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก	+1	+1	1	+1	+1	1	0.84	0.39	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
86	ผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นเพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	1	+1	+1	1	0.89	0.39	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.994

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.964

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวขวัญฤดี คนชื่อ
วัน เดือน ปีเกิด	26 กรกฎาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	258 หมู่ 14 ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนผิงแดดวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามุกดาหาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคำชะอีพิทยาคม อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2554	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
พ.ศ. 2563	ครู คศ.1 โรงเรียนนาคำราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
พ.ศ. 2566	ครู คศ.1 โรงเรียนผิงแดดวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร