



การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐภูมิ นะราหนองแขว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

ณัฐภูมิ นะราหนองแขว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

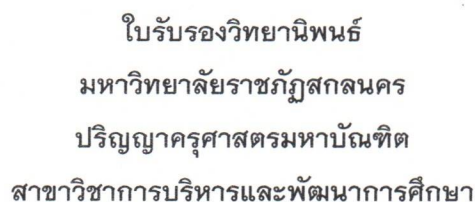
DEVELOPMENT OF DIALOUGE OF SCHOOL ADMINISTATORS INDICATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE BUENG KAN

BY
NATTHAPHUM NARANONGWANG

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

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



คณะกรรมาการสอบวิทยานิพนธ์

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี กอบบุญ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ คำแนะนำและให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม และเครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม และศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอฝางไว้ ที่ให้ความอนุเคราะห์บุคลากรในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตา กรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดี คำแนะนำต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบข้อเท็จได้นำมาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ณัฐภูมิ นระหนองแขง

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัย	ณัฐภูมิ นระหนองแขง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.บุญมี กอบบุญ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา และระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 295 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.60–0.95 และค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า

1. สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง
 - 2) การไตร่ตรองความคิด
 - 3) การนำเสนอความคิด และ
 - 4) การเคารพบุคคลอื่น โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และ 56 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบหลัก การรับฟังอย่างลึกซึ้ง 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด 14 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด 13 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น 13 ตัวบ่งชี้

3. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square = 34.24, df = 32, p-value = 0.360, RMSEA = 0.015, RMR = 0.0097, GFI = 0.98, AGFI=0.95) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 56 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.93–0.98

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ สุนทรียสนทนา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การไตร่ตรองความคิด การนำเสนอความคิด

TITLE	Development of Dialogue of School Administrators Indicators under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan
AUTHOR	Natthaphum Naranongwang
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Boonmee Koboorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop dialogue indicators of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan. The research was divided into three phases. Phase 1 was the identification of dialogue components of school administrators. Phase 2 was the development and validation of the congruence of the dialogue indicator structure model of school administrators. And Phase 3 was manual development of the dialogue indicators of school administrators. The samples consisted of 295 participants of administrators and teachers, who were recruited using stratified random sampling. A five-level rating scale questionnaire was used in data collection. The questionnaire showed validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.60–0.95 and reliability index was at 0.99. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean standard deviation and Confirmatory factor analysis.

The findings were as follows;

1. The dialogues of school administrators consisted of four components, namely 1) deep listening, 2) reflection thinking, 3) voicing, and 4) respecting. All components achieved the highest level of appropriateness.
2. The dialogue indicators of school administrators consisted of 4 principal components, 12 sub-components and 56 indicators. The indicators were classified into

16 indicators of deep listening, 14 indicators of reflection thinking, 13 indicators of voicing, and 13 indicators of respecting.

3. The dialogue indicator model of school administrators congruent with the empirical data (Chi-Square = 34.24, $df = 32$, P-value = 0.360, RMSEA = 0.015, RMR = 0.0097, GFI = 0.98, AGFI=0.95).

4. The manual of dialogue indicators of school administrators showed the appropriateness at the highest level.

Keywords: Indicators, Dialogue, Deep Listening, Reflection Thinking, Voicing

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา	14
ความหมายของสุนทรียสนทนา	14
แนวคิด หลักการสุนทรียสนทนา	16
ประโยชน์ของสุนทรียสนทนา	17
องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา	49
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้	52
ความหมายของตัวบ่งชี้	52
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้	53
ประเภทของตัวบ่งชี้	55
การพัฒนาตัวบ่งชี้	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้	57
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคู่มือ	60
ความหมายของคู่มือ	60
ประเภทของคู่มือ	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 ลักษณะของคู่มือที่ดี	62
3.4 องค์ประกอบของคู่มือ	63
3.5 ประโยชน์ของคู่มือ	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	65
ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	67
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	90
ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น	88
ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี	121
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
สรุปผลการวิจัย	123
อภิปรายผลการวิจัย	126
ข้อเสนอแนะ	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	147
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	149
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	155
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	179
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	195
ภาคผนวก จ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	211
ประวัติย่อของผู้วิจัย	235

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสุนทรียสนทนา	20
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การรับฟังอย่างลึกซึ้ง	24
3 องค์ประกอบย่อยของการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	28
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การไตร่ตรองความคิด	31
5 องค์ประกอบย่อยของการไตร่ตรองความคิด	36
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การนำเสนอความคิด	38
7 องค์ประกอบย่อยของการนำเสนอความคิด	42
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเคารพบุคคลอื่น	45
9 องค์ประกอบย่อยของการเคารพบุคคลอื่น	48
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
11 สรุปรูปแบบที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง	75
12 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ.....	80
13 ความถี่ และร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	88
14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	91
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	92
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด	94
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร และความโค้งของสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ขององค์ประกอบการนำเสนอความคิด	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโค้งของสุนทรียสนทนา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น	98
19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	100
20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง	101
21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด	104
22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด	105
23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบการนำเสนอความคิด	108
24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการนำเสนอความคิด	107
25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น	112
26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น	113
27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	115
28 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Bartlett's Test	117
29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	119
30 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษา	121

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 8	8
2 องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา 22	22
3 องค์ประกอบารรับฟังอย่างลึกซึ้ง 26	26
4 องค์ประกอบารไตร่ตรองความคิด 32	32
5 องค์ประกอบารนำเสนอความคิด 39	39
6 องค์ประกอบารเคารพบุคคลอื่น 46	46
7 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย 80	80
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบารรับฟังอย่างลึกซึ้ง 103	103
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบารไตร่ตรองความคิด ... 107	107
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบารนำเสนอความคิด 111	111
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบารเคารพบุคคลอื่น 115	115
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา 118	118

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันความขัดแย้งในสังคมไทย ได้สะท้อนให้เห็นถึงทักษะที่ขาดหายไปของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งผู้คนในแต่ละฝ่ายเลือกที่จะรับข้อมูลเพียงด้านเดียว และมักตัดสินกลุ่มอื่น ๆ องค์กรอื่น ๆ ว่าเป็นผู้บิดเบือนข้อมูลข่าวสาร สิ่งเหล่านี้ขยายออกไปเป็นการกล่าวหาไปยังผู้ที่มีความคิดเห็นตรงข้ามตนอยู่เสมอ ๆ ที่สำคัญคือ ผู้คนทั้งหลายจะมองไม่เห็นถึงการบิดเบือนข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มของตนเอง ลักษณะนี้เป็นความปกติที่เกิดขึ้น ความปกติที่บุคคลจะใช้ความเชื่อในการตัดสินเสมอ ที่สำคัญหลายครั้งเป็นไปโดยที่เหตุผลต่าง ๆ หามาประกอบทีหลัง หรือเพียงเพื่อรับรองสิ่งที่เชื่ออยู่เท่านั้น การแก้ไขปัญหามีความยุ่งยากและเรื้อรังเหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน อันเป็นกระบวนการคิดร่วมกันของมนุษย์ในการคลี่คลายปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสิ่งนี้มีความสำคัญแต่ผู้คนส่วนมากขาดทักษะของการคิดร่วมกัน ความรู้ที่ลึกซึ้งและร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็น ความรู้เหล่านี้ไม่ได้แยกส่วนออกจากความรู้ลึกลับที่คิดของมนุษย์ที่จำเป็นจะต้องเข้าใจกันและกัน เพื่อนำไปสู่การร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อกัน ขณะที่ระบบการศึกษาของเราที่ผ่านมา ไม่ได้สร้างเสริมกระบวนการร่วมคิดของมนุษย์อย่างจริงจังเท่าใดนัก เราอาจจะคิดด้วยกันได้ในบางเรื่อง แต่เมื่อลุ่มลึกลงไปแล้วเราไม่อาจจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เรียนรู้มาได้ เป็นเพราะเรายังขาดทักษะการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริงทักษะเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ขาดหายไปในมนุษย์ยุคปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการรีบเร่ง คิด พูด ทำ และสถานะการแข่งขันในทุก ๆ เรื่องรอบตัวของมนุษย์

การสนทนาแบบสุนทรียสนทนา เป็นการรับฟังวิธีคิด วิธีการให้คุณค่า ความหมายของคนอื่นต่อสิ่งที่พูด เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ละทิ้งสิ่งที่แต่ละคนยึดถือเพื่อผ่าข้ามพรมแดนแห่งตัวตนไปพร้อม ๆ กันด้วยเหตุที่มนุษย์มีความสามารถเฉพาะของอวัยวะรับสัมผัสที่แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ กล่าวคือ สุนทรียสนทนา เป็นภาษาของผู้นำการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คนที่ถือคหาลิทธิจะเป็นฝ่ายพูดเพียงคนเดียวเท่านั้นในที่ประชุมเพื่อพูดแสดงทัศนะของตนจนพอใจว่าคนอื่นเข้าใจดีแล้ว ระหว่างนั้นห้ามคนอื่นโต้แย้ง

เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทำได้อย่างเดียว คือ พยายามทำความเข้าใจ และทันทีที่รู้สึกว่าคุณอื่นเข้าใจแล้ว ต้องส่งคำให้คนอื่นพูดและบอกต่อไปว่าการเข้าใจไม่ได้หมายความว่าต้องเห็นด้วย หมายความว่า สามารถเข้าไปอยู่ในจิตใจของผู้อื่น แล้วมองสิ่งต่าง ๆ ด้วยตา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของผู้อื่น หลักการสุนทรียสนทนาจึงได้ถูกนำมาใช้เพื่อแก้ไขความขัดแย้งในสังคมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ในชีวิตประจำวัน สุขภาวะในครอบครัว โรงเรียน สถานพินิจ และความขัดแย้งในพื้นที่ภาคใต้ (วิชา ครูบิต, 2552: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2552)

หลักการของสุนทรียสนทนา (Dialogue) คือ การพูดคุยกันโดยไม่มีหัวข้อ หรือวาระที่ตายตัวล่วงหน้า ไม่มีประธาน ไม่เหมือนการประชุมอย่างมีเป้าหมายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน คนในวงสนทนาสามารถพูดอะไรก็ได้ ถามอะไรก็ได้ ส่วนคนอื่น ๆ จะตอบหรือไม่ตอบก็ได้ การเข้าไปในวงสนทนาทุกคนต้องให้ความเคารพต่อบรรยากาศความสงบ ปลดปล่อยอารมณ์ให้ผ่อนคลาย พูดเรื่องอะไรก็ได้ ส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการแนะนำและการตอบคำถาม เพราะคำถามที่เกิดขึ้นเป็นคำตอบในตัวของมันเอง นอกจากนี้สุนทรียสนทนาไม่อนุญาตให้มีการโต้แย้ง หรือสนับสนุน จนเกิดการปะทะกันทางความคิดอีกประการหนึ่ง คือ การฟังให้ได้ยิน โดยไม่พยายามใส่ใจว่า เสียงนั้นเป็นเสียงของใครแต่กำหนดใจให้รู้ได้ว่าเสียงที่ได้ยิน คือ เสียงของกัลยาณมิตรคนหนึ่ง ที่ปรารถนาจะได้ยิน ได้ฟังแต่สิ่งดี ๆ แนวคิดสุนทรียสนทนาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการรับฟัง เน้นการใคร่ครวญ ทบทวนสิ่งที่ได้รับฟังในใจอย่างไม่จำกัดเวลา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในใจมากกว่า ก่อนที่จะสื่อสารออกมา ซึ่งจะสามารถช่วยในการจัดการกับความขัดแย้ง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สามารถเปิดใจรับฟังผู้อื่น สุนทรียสนทนาและการสื่อสารอย่างสันติสามารถเติมเต็มซึ่งกันและกัน ทำให้เข้าใจกระบวนการใคร่ครวญภายในใจ ก่อนที่จะสื่อสารออกมาได้อย่างชัดเจน สามารถรับฟัง พิจารณาใคร่ครวญ และสื่อสารด้วยความหวังดีต่อกัน ซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของบุคคลภายในครอบครัวหรือองค์กรได้ (มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร, 2552)

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีฐานะเป็นนักบริหาร ที่มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะไม่เพียงแต่เผชิญกับความยุ่งยากของบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อ

การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้เกิดกับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์กร ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคนทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ปราศจากความขัดแย้ง โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารทั้งในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ และการสื่อสารที่ดีจะเป็นเครื่องเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง และยังจะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแผนนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548)

การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะจากทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นหากเกิดความขัดแย้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกสถานศึกษา หรือเพียงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเสมือนผู้นำสูงสุดในโรงเรียน ขาดการรับฟังหรือมีปัญหาในการคิดใคร่ครวญและสื่อสารออกไปกับบุคลากรในโรงเรียน จนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วแล้วแต่จะส่งผลให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากการศึกษางานวิจัยพบว่ามีการนำสุนทรียสนทนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในด้านความขัดแย้ง การรับฟัง การพูดคุย การหาทางออกร่วมกันและยังมีการทดลองใช้ในศาสตร์ด้านอื่น ๆ อย่างหลากหลาย แต่ยังมีการนำสุนทรียสนทนามาใช้ในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาที่น้อยมาก ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จากปรากฏการณ์จริงมาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี ซึ่งได้ศึกษามาอย่างกว้างขวางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ เพื่อที่จะได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตามแบบแนวคิดสุนทรียสนทนา และท้ายที่สุดคือสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสุนทรียสนทนาและมีความเหมาะสมในบทบาทของผู้บริหารต่อไป

คำถามการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไรบ้างและโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความเหมาะสมในระดับใด

ความมุ่งหมายการวิจัย

ความมุ่งหมายของการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ทราบระดับตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง กำหนดนโยบาย ส่งเสริมและพัฒนาสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุนทรียสนทนาของตนเองให้เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
4. ได้คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ในแต่ละระยะของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง
ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปทุมธานี

2.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี แบ่งเป็น 4
องค์ประกอบหลัก และ 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1.1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) มี 3 องค์ประกอบย่อย
ได้แก่ 1) สมาธิในการฟัง 2) การไม่ตัดสิน และ 3) ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ

2.1.2 การไตร่ตรองความคิด (Reflection Thinking) มี 3 องค์ประกอบ
ย่อย ได้แก่ 1) การสังเคราะห์ 2) การคิดวิเคราะห์ และ 3) ตัดสินใจแก้ปัญหา

2.1.3 การนำเสนอความคิด (Voicing) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น 2) คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน และ
3) การใช้ถ้อยคำที่ดี

2.1.4 การเคารพบุคคลอื่น (Respecting) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด 2) ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก และ 3) การยอมรับความแตกต่าง

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 ซึ่งเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 70 คน และเป็นครู จำนวน 1,024 คน รวมทั้งสิ้น 1,094 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566
จำนวน 295 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น การกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนตัวแปร
สังเกตได้ 20: 1

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทำหน้าที่ประเมินความ
เหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน
โดยเลือกแบบเจาะจง

กรอบแนวความคิดการวิจัย

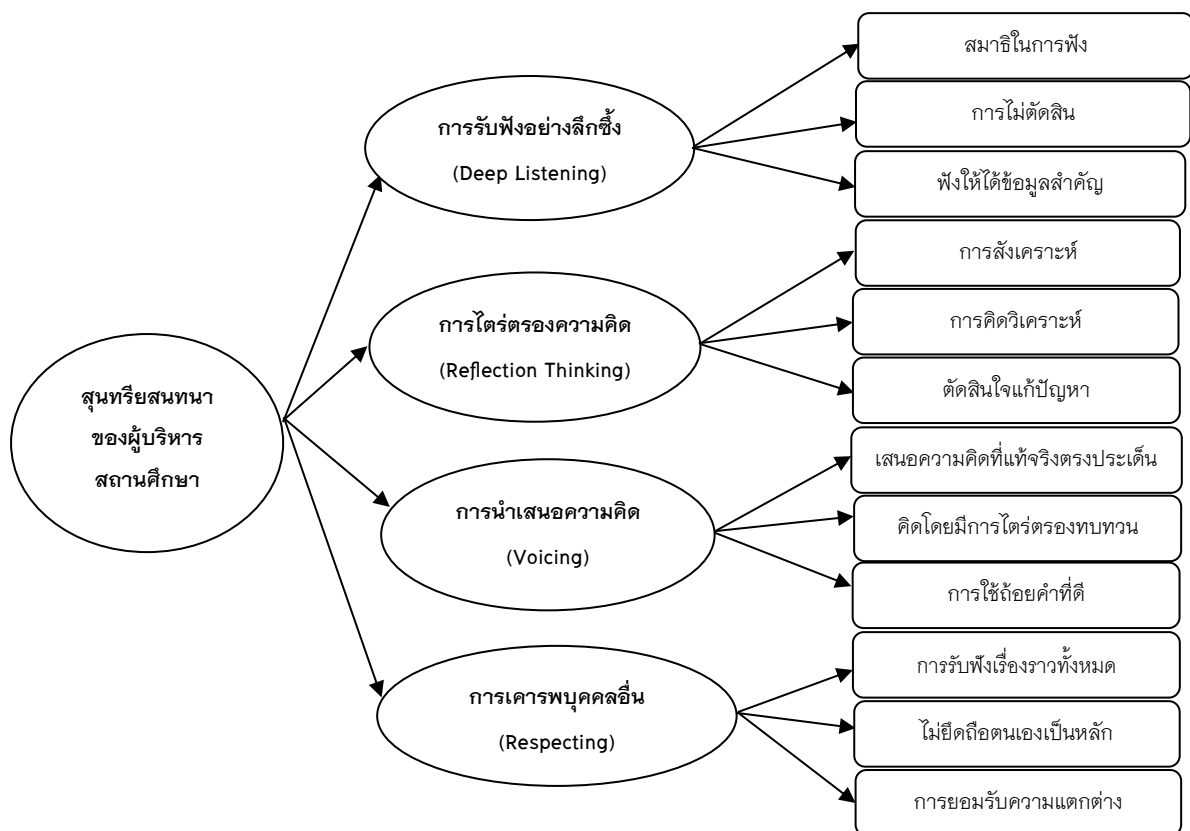
ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ David Bohm (1996); นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557); กฤษณา มะธิปะโน (2558); ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558); อารยา มุกดาหาร (2560); รัฐชฎาภรณ์ นันทเสน (2561); เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์ (2562); นกตล เลือดนักรบ (2562); นนทชัย ด่านภักดี (2563); และ ศรายุทธ ดীনาน (2564) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) 2) การไตร่ตรองความคิด (Reflection Thinking) 3) การนำเสนอความคิด (Voicing) และ 4) การเคารพบุคคลอื่น (Respecting)
2. องค์ประกอบของการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ กฤษณา มะธิปะโน (2558); ธัญลักษณ์ คำพรหม (2558); ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558); ประพิน เกษมสุข (2560) และ ญัฐวรรณ เปล่งวิทยา (2560) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมาธิในการฟัง 2) การไม่ตัดสิน และ 3) ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ
3. องค์ประกอบของการไตร่ตรองความคิด (Reflection Thinking) ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ ดารารัตน์ มากมีทรัพย์ (2553); ชนาธิป พรกุล (2554); สุพรรณสิริ วัฒนากานนท์ (2555); นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557); และ นกตล เลือดนักรบ (2561) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสังเคราะห์ 2) การคิดวิเคราะห์ และ 3) ตัดสินใจแก้ปัญหา

4. องค์ประกอบของการนำเสนอความคิด (Voicing) ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ยุกตะบุตร (2547); มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร (2552); นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557); กฤษณา มะธิปะโน (2558); และ ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น 2) คิดโดยมีการไตร่ตรอง ทบทวน และ 3) การใช้ถ้อยคำที่ดี

5. องค์ประกอบของการเคารพบุคคลอื่น (Respecting) ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557); ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558); อารยา มุกดาหาร (2560); รัฐฎาภรณ์ นันทเสน (2561); และ เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์ (2562) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด 2) ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก และ 3) การยอมรับความแตกต่าง

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่กล่าวมา สามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปึงกาฬ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และค่าที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้ทราบระดับผลของสิ่งที่ต้องการวัด

2. สุนทรียสนทนา หมายถึง การสนทนาร่วมกันของบุคคล โดยเน้น การรับฟังวิธีคิดด้วยความตั้งใจ มีสมาธิและจดจ่อในสิ่งที่กำลังรับฟัง เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งใหม่ จากมุมมอง ความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกเป็นอิสระและผ่อนคลาย จนทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ แล้วสื่อสารถ่ายทอดออกมาเป็นการพูดที่เหมาะสม ด้วยสื่อและเทคนิคต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมสนทนา นำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) หมายถึง การรับข้อมูลทางการได้ยินอย่างมีสมาธิ ตั้งใจฟังในขณะที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างแท้จริง ไม่ตัดสินหรือตีความหมายในทันที มีมารยาทในการฟังและอาจจะมีความคิดบางอย่างวาบขึ้นมาในใจและความคิดนั้นอาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูด ที่พูดต้องการจะสื่อสารออกมาว่ามีอะไรบ้างโดยปราศจากอคติและความเชื่อเดิมของตนเอง

2.1.1 สมาธิในการฟัง หมายถึง การตั้งใจรับฟังข้อมูลนั้น ๆ อย่างใจจดจ่อไม่ไขว่เขว ฟังในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนากำลังสื่อสารออกมาทั้งเสียงที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษาและท่าทางหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เนื้อหาที่สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตรงในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนาได้สื่อสารออกมา

2.1.2 การไม่ตัดสิน หมายถึง การยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง ปล่องวางความคิด ความรู้สึกให้ว่างเปล่า ไม่ตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้รับฟังมาว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ดีหรือร้าย ปราศจากอคติ ไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลักและไม่นำสิ่งที่ได้รับฟังมาเปรียบเทียบกับความรู้ ความเชื่อเดิมของตนเอง

2.1.3 ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ หมายถึง การทำความเข้าใจร่วมกัน ฟังอย่างเข้าใจ จับใจความสำคัญหรือประเด็นของเรื่องที่คู่สนทนาพูด ตีความข้อมูล ประเมินข้อมูลนั้น ๆ ได้ และแสดงออกว่ามีสมาธิในการฟัง สนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนา ต้องการสื่อสารออกมา

2.2 การไตร่ตรองความคิด (Reflecting) หมายถึง การทบทวนหรือ การคิดให้ช้าลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังในขณะนั้น โดยปราศจากอคติและเปิดกว้าง ให้อิสระทางความคิด ไตร่ตรองในตนเองจนเกิดการตกผลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้ฟังมา เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาหรือเพื่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.2.1 การสังเคราะห์ หมายถึง กระบวนการในการรับฟังข้อมูลที่ได้มาจากคู่สนทนาแยกแยะไว้เป็นประเด็นสำคัญหรือเป็นองค์ประกอบ แล้วหลอมรวมให้เกิด องค์รวมที่มีความหมายชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ

2.2.2 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาแยกแยะ ค้นหา ใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน การฟังข้อมูลด้วยความเอาใจใส่ ประเมินค่าข้อมูลโดยใช้เหตุผลเป็น หลักในการหาความหมายอันเป็นแนวทางไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ

2.2.3 การตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ตัวเลือกและ เลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุดหรือ การสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยยึดถือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ และเป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นหลัก

2.3 การนำเสนอความคิด (Voice) หมายถึง การพูดออกมาจาก ความรู้สึกนึกคิดจากจิตใจในขณะนั้น ด้วยคำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่าฟัง ท่าทีที่อ่อน โยนเป็นมิตรและผู้ฟังสามารถเข้าใจได้โดยง่าย โดยข้อมูลที่พูดหรือนำเสนอออกมานั้นเกิด มาจากการฟังข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งที่ สื่อสารออกมานั้นจะต้องตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสาร ตรงกับอารมณ์ภายใน จิตใจและสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

2.3.1 เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น หมายถึง การเสนอแนะ การนำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับอารมณ์ ภายในจิตใจ ไม่เป็นเท็จและให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่บิดเบือน ข้อมูลหรือโกหกซึ่งกันและกัน เพราะนั่นจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ที่ผิดและสร้างผลเสียได้ และเป็นการสื่อสารออกไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3.2 พุดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน หมายถึง การคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจที่จะเชื่อหรือที่จะพุดหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างรอบคอบ เพื่อหาเหตุผลและเลือกสรรคัดกรองเหตุผลของสิ่งนั้นอันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.3.3 การใช้ถ้อยคำที่ดี หมายถึง การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง มีการใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งอากัปกิริยาท่าทางตามจรรยา มารยาทและประเพณีนิยมของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟังเพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของผู้พุด

2.4 การเคารพบุคคลอื่น (Respecting) หมายถึง การแสดงออกถึงท่าทางในการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ยอมรับและให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดถือความคิดของตนว่าถูกเสมอ ไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจาหรือจิตใจ ตลอดจนจนการเปิดใจกว้างให้ทุกคนได้มีสิทธิในการได้นำเสนอหรือแสดงออกตามความคิดของผู้นั้น จนนำมาสู่ความเข้าใจที่ดีตรงกัน

2.4.1 การรับฟังผู้อื่น หมายถึง การให้เกียรติในการฟังผู้อื่นพุดอย่างตั้งใจที่บุคคลนั้นแสดงออกมาทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษา ฟังโดยไม่ตำหนาทนหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง มีสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น และไม่ตีความหรือตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้ฟังมา

2.4.2 ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือแม้กระทั่งความรู้ของตนเองเป็นหลัก คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ คำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคมและจิตใจของคู่สนทนา

2.4.3 การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมองและภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สำหรับการทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใช้คู่มือเกิดความเข้าใจและเกิดประโยชน์กับผู้ใช้ และสามารถดำเนินการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง

5. ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ข้อสังเกตต่าง ๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรซึ่งวัดองค์ประกอบนั้นโดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)

7. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง หมายถึง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่ได้อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือองค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566

9. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสุนทรียสนทนา

- 1.1 ความหมายของสุนทรียสนทนา
- 1.2 แนวคิด หลักการสุนทรียสนทนา
- 1.3 ประโยชน์ของสุนทรียสนทนา
- 1.4 องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา

2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

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

3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคู่มือ

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

1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา

1.1 ความหมายของสุนทรียสนทนา

การดำเนินชีวิตในแต่ละวันจะต้องมีการพบปะ สันทนา รับฟังและสื่อสารกับบุคคลอื่นเป็นประจำ เพื่อสื่อสารให้บุคคลอื่นรู้ในสิ่งที่เราต้องการจะสื่อสารออกไป ทั้งนี้หากการสื่อสารมีความถูกต้องและมีความเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การสื่อสารในครั้งนั้นมีประสิทธิภาพ ดังเช่นการสื่อสารแบบสุนทรียสนทนา โดยมีรายละเอียดของความหมายดังนี้

มนต์ชัย พิณจิตตรสมุท (2552, หน้า 4) ได้กล่าวถึงว่า Dialogue มาจากภาษากรีกว่า “Dialogos” โดยคำว่า Logos หมายถึง คำ (The word) หรือ “ ความหมายของคำ ” และ คำว่า “dia” หมายถึง “ทะลุปรุโปร่ง” ไม่ได้หมายความว่า “สอง” ดังนั้นการสนทนาจึงสามารถเกิดได้จากการกระทำของคนหลายคนไม่ใช่แค่สองคน บางครั้งแม้มีเพียงคนเดียวก็สามารถทำได้ หากแต่เราตั้งใจที่จะฟังเสียงของตนเองที่เปล่งออกมา การสนทนาแบบสุนทรียสนทนา เป็นการรับฟังวิถีคิด วิธีการให้คุณค่าความหมายของคนอื่นต่อสิ่งที่พูดเพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ละทิ้งสิ่งที่แต่ละคนยึดถือเพื่อผ่าข้ามพรมแดนแห่งตัวตนไปพร้อม ๆ กัน

วิรัช พัฒนาภรณ์ (2554, หน้า 13) ได้กล่าวถึงว่า สุนทรียสนทนา หมายถึง การสนทนาที่ทำให้เกิดความเพลิดเพลินเจริญใจ มีความสุขเกิดความจรรโลงใจ และความผ่อนคลายระหว่างผู้ร่วมสนทนา จนทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564, หน้า 83-85) ได้กล่าวถึงสุนทรียสนทนาไว้ว่า คำว่า dialogue คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน ได้นำคำสนทนา ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการบัญญัติศัพท์ที่มีความหมายมากกว่าการสนทนาอย่างที่เราเคยรู้จักกันมา คำว่า dialogue มาจากภาษากรีกว่า dialogos การสนทนาแบบสุนทรียสนทนา เป็นการสื่อสารสัมพันธ์กันทางการพูดและการฟังที่ทั้งกลุ่มมีอิสระ ผ่อนคลาย เกิดความเข้าใจความหมายอย่างลึกซึ้ง ชัดเจน คณะกรรมการฯ จึงได้บัญญัติศัพท์คำ dialogue ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ ความหมายที่ 1 การสนทนาโต้ตอบ หมายถึง การสนทนาถาม-ตอบอย่างมีสาระ จนเกิดการเรียนรู้ และเป็นวิธีการสอนของพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า โดยตั้งคำถาม ชักถามให้ผู้ฟังตอบและอธิบายจนเกิดความเข้าใจ

ความหมายที่ 2 สุนทรียสนทนา หมายถึง การสนทนาแบบเปิดกว้าง ที่เน้นการฟังอย่างลึกซึ้ง มีสมาธิจิตใจจดจ่อ ใคร่ครวญ เมื่อผู้ใดต้องการพูดก็พูดตามที่ใจคิด จิตอิสระ คิดทางบวกและมีเมตตาต่อกัน เป็นการสนทนาอย่างปล่อยวาง ลดอัตตาความเป็นตัวตน ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนฝ่ายเดียว จึงลดความขัดแย้งเกิดความเข้าใจกันในกลุ่ม นำไปสู่ความคิดที่มีคุณค่าร่วมกัน การจัดสุนทรียสนทนาเป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบหนึ่งที่เน้นคุณค่าทางจิตใจและความสัมพันธ์ในสังคม ทุกคนในวงสนทนามีความเท่าเทียมกันเป็นกัลยาณมิตร มีการรับฟังอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรองความคิด ของผู้พูดโดยไม่เอาความเห็นของตนเองไปโต้แย้งหรือซักถาม เมื่อพูดแสดงความคิดก็เป็นไปอย่างเปิดใจ ชัดเจน สุกภาพตามความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นในขณะนั้นอย่างแท้จริง มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางความคิดแม้การสนทนาจะไม่มี การสรุปหรือตัดสิน แต่การที่บุคคลได้ฟังอย่างตั้งใจและรับรู้เรื่องราวอย่างหลากหลาย ย่อมเกิดความคิดและเจตคติที่ดีต่อสมาชิก พัฒนาทักษะทางสังคมนำไปสู่การเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ปารวี สยัตพานิช (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงสุนทรียสนทนา หรือ Dialogue ว่าเป็นการใช้พื้นที่ในการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ที่ทุกคนมีความเสมอภาค ไม่มีผู้นำหรือผู้ตาม เป็นการให้อิสระและไม่ปิดกั้นความคิด เปิดใจรับฟังซึ่งกันละกัน ให้โอกาสทุกคนในการพูดระหว่างมีผู้พูดผู้ฟังควรฟังอย่างตั้งใจ ไม่โต้แย้งหรือด่วนตัดสินด้วยข้อสรุปใด ๆ ในระหว่างการสนทนาอาจเกิดความเจ็บช้ำขึ้นได้ ผู้ฟังสามารถใช้ช่วงเวลานั้นในการลำดับความคิดของตนเองได้

สรุปได้ว่า สุนทรียสนทนา หมายถึง การสนทนาร่วมกันของบุคคล โดยเน้นการรับฟังวิธีคิดด้วยความตั้งใจ มีสมาธิและจดจ่อในสิ่งที่กำลังรับฟัง เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งใหม่ จากมุมมอง ความรู้ ความเข้าใจที่แตกต่างกัน มีความรู้สึกเป็นอิสระและผ่อนคลาย จนทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ แล้วสื่อสารถ่ายทอดออกมาเป็นการพูดที่เหมาะสม ด้วยสื่อและเทคนิคต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมสนทนา นำมาใช้ในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถช่วยแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้

1.2 แนวคิด หลักการสุนทรียสนทนา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิด หลักการของสุนทรียสนทนาไว้ ดังนี้

เดวิด โบห์ม (David Bohm, 1996) ได้กล่าวถึงแนวคิดของสุนทรียสนทนาไว้ว่าคือ การพูดคุยกันโดยไม่มีหัวข้อหรือวาระที่ตายตัวไว้ล่วงหน้าและไม่มีเป้าหมายแต่เพื่อค้นหาข้อสรุปร่วมกัน เพราะจะเป็นการเปิดช่องว่างให้อ่านาใจเข้ามาชี้นำเข้าหาผลประโยชน์ของตนเอง ในวงสุนทรียสนทนาไม่มีใครต้องการเป็นผู้ชนะ ทุกคนคือผู้ชนะ สุนทรียสนทนาเป็นเสมือนการมีส่วนร่วมด้วยกัน ทุกคนในวงสุนทรียสนทนาทุกคนคือผู้ชนะ เหตุผลที่ต้องใช้สุนทรียสนทนาเพราะทุกคนมีปัญหาการสื่อสารและสมมติฐานหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เมื่อถูกท้าทายเราจะปกป้องสมมติฐานหรือความเห็นของตน คนส่วนใหญ่มักมีปฏิกิริยารุนแรงหรือกระทำด้วยอารมณ์เพื่อปกป้องความเห็นของตน

รติกร เพมบริดจ์ (2561, หน้า 11) ได้กล่าวถึงว่า แนวคิดสุนทรียสนทนา (Dialogue Concept) คือ กระบวนการระดมความคิดพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการเริ่มต้นบทสนทนาทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการสื่อสารที่มีความเป็นอิสระแบ่งปันความคิดความเข้าใจกัน สุนทรียสนทนาจึงเป็นเครื่องมือที่องค์กรบริหารงาน นำไปใช้ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ใช้ในการพูดคุย ระดมสมอง สร้างความคิดไอเดียใหม่ ๆ การสานเสวนาเปิดใจรับความคิดและพฤติกรรมที่หลากหลายระหว่างกลุ่ม การสนทนา หรือแชร์เรื่องราวต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและการจัดการเรียนรู้ โดยมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีผสมผสานความคิดพื้นฐานการสนทนาการจัดกิจกรรมสุนทรียสนทนาแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) การทำความรู้จัก 2) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และ 3) การแบ่งปันความคิด

ปารวี สยัตพานิช (2560, หน้า 2) ได้กล่าวถึงแนวทางการทำสุนทรียสนทนา หรือ Dialogue ไว้ดังนี้ ในกรณีสำหรับเริ่มต้นหัดทำใหม่ ๆ ใช้ “X” (ไม้กายสิทธิ์) เพื่อแสดงว่าผู้ที่ถือ “X” เท่านั้นที่มีสิทธิ์พูด 2) ผู้เล่า เวลาเล่าให้มองไปที่ตรงกลางไม่มองบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3) ผู้เล่า เล่าโดยอิสระ เล่าจากประสบการณ์จริง เล่าจากใจ ความคิด ความเชื่อและการกระทำ 4) ผู้ฟัง ฟังผู้เล่าอย่างตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้งและให้เกียรติกัน ฟังโดยไม่ตัดสินถูกผิดและไม่โต้เถียงกัน 5) ผู้ฟัง ถามเพื่อความกระจ่างได้ ถามอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มคุณค่า 6) ทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่มีผู้นำและไม่มีผู้ตาม และ 7) ปล่อยให้ความเงียบที่เกิดขึ้นระหว่างการสนทนาเป็นตัวสะท้อนความคิด

สิริกร อมฤตวาริน (2565, หน้า 154) ได้กล่าวถึง แนวคิดสุนทรียสนทนาว่าเป็นปรัชญาตามแนวคิด philosophy of dialogue ซึ่งเป็นแนวคิดของนักปรัชญา มาร์ติน บูเบอร์ (Martin Buber) ซึ่งได้เขียนไว้ในหนังสือ I and Thou (1923) โดยมีแนวคิดหลักว่า กรอบความคิดเชิงปรัชญาระหว่างมนุษย์กับมนุษย์นั้นจะต้องใช้สุนทรียสนทนาเพื่อสร้างให้เกิดพื้นที่ระหว่างมนุษย์ สุนทรียสนทนาเป็นจุดศูนย์กลางของปรัชญา ด้วยเห็นว่าสุนทรียสนทนาเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่เป็นความพยายามที่จะนำไปสู่ข้อสรุปของบางมุมมองเท่านั้น บูเบอร์จึงได้เสนอไว้ว่าสารัตถะของมนุษย์นั้นมี 2 อย่างคือ ฉันต่อมัน (I toward It) และฉันต่อสิ่งนั้น นั่นคือ เรามีประสบการณ์อย่างไรต่อวัตถุ (object) และชีวิตของมนุษย์มุ่งค้นหาความหมายในความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งนำมนุษย์ไปสู่ความสัมพันธ์กับพระเจ้าผู้เป็นสิ่งนั้นที่นิรันดร์ บูเบอร์ ชี้ว่าความสัมพันธ์แบบฉันต่อมัน (I-It) เป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ต่อสิ่งอื่นเป็นสิ่ง ๆ เป็นคน ๆ หรือชิ้น ๆ ไป ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็มีแตกต่างกัน และมนุษย์คนหนึ่ง ๆ เอง ก็มีต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย ในขณะที่ความสัมพันธ์แบบฉันต่อสิ่งนั้น ฉันเดียวกันกับฉันใน (I-It) แต่เป็นฉันที่เป็นจิตวิญญาณ (spirit) และจิตคิด (mind) ที่เกิดเป็นความรู้สึกหรือมโนทัศน์ต่อความสัมพันธ์กับสิ่งที่รับรู้ผ่านสัมผัส สิ่งที่รับรู้นั้นมีผลโดยกึ่งอัตโนมัติต่อความคิดหรือจิตใจของมนุษย์และนำไปสู่ความรู้สึกเชิงบวกหรือลบต่อสิ่งนั้น

สรุปได้ว่า แนวคิด หลักการสุนทรียสนทนานั้น มีต้นกำเนิดมาจากปรัชญาตามแนวคิด philosophy of dialogue เป็นกระบวนการระดมความคิดพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการเริ่มต้นบทสนทนาทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อใช้ลดความขัดแย้งในองค์กร และนำมาใช้สร้างสรรค์ให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานหรือเมื่อเผชิญกับปัญหา ที่เน้นการฟังอย่างลึกซึ้งเปิดใจรับความคิดและพฤติกรรมที่หลากหลายระหว่างกลุ่มการสนทนา หรือแชร์เรื่องราวต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่เผชิญ และสามารถ ปรับใช้ในชีวิตได้

1.3 ประโยชน์ของสุนทรียสนทนา

นาถดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึงว่า ประโยชน์ของสุนทรียสนทนาจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ที่เป็นความคิดแบบรวมหมู่ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มเล็ก ๆ ที่เกิดจากการสร้างสรรค์ขึ้นในระหว่างสนทนา เกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่ถือเป็นสมบัติของส่วนรวม ซึ่งพลังจากการคิดร่วมกันในวงสุนทรียสนทนา จะออกเงยได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นลักษณะเฉพาะของกระบวนการสุนทรียสนทนา จะก่อให้เกิด

ความคิดใหม่ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กรส่งผลต่อการดูแลผู้รับบริการในที่สุด

กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึงว่าสุนทรียสนทนานั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อครู ผู้ปกครองและเด็กนักเรียน เพราะการพูดที่ดี พูดในเชิงบวกจะส่งเสริมให้ผู้ร่วมสนทนานั้นมีความสุขและอยากทำสิ่งต่าง ๆ การที่ผู้ปกครองได้เรียนรู้กระบวนการสุนทรียจากครูและนำไปใช้กับเด็ก จะทำให้เด็กเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และเมื่อผู้ปกครองทำเป็นประจำและต่อเนื่องก็จะส่งผลต่อเด็ก โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในเชิงสร้างสรรค์ และผลของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าว จะนำไปสู่แนวคิดและแนวปฏิบัติใหม่ที่เอื้อต่อการพัฒนาระเบียบวินัยในตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาได้ง่ายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปารวี สยัตพานิช (2560, หน้า 3) ได้กล่าวถึงว่า ประโยชน์จากการทำสุนทรียสนทนา ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ทำให้เราเปิดใจรับฟังผู้อื่นมากขึ้น โดยไม่ด่วนตัดสิน ถูกผิด 2) เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้อื่นพูด 3) เกิดการต่อยอดทางความคิด จาก การรับฟังผู้อื่น 4) เกิดพลังจากการเรียนรู้ของกลุ่ม / ทีม ทำให้สามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเป็นทีมได้ และ 5) เป็นกระจุกเงาในการสะท้อนมุมมองความคิด เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้และแก้ไขพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของสุนทรียสนทนานั้นมีทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น โดยทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของผู้เข้าร่วมสนทนา ซึ่งเป็นการคิดร่วมกันของผู้เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนาและก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งสุนทรียสนทนานั้นจะเป็นประโยชน์ให้เกิดการรับฟังอย่างเปิดกว้างเป็นอิสระ เป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ และสัมพันธภาพอันดี ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ อีกด้วย

1.4 องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา

David Bohm (1996, หน้า 6) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา ไว้ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไม่ตัดสิน 3) การเคารพ และ 4) เสียงจากภายใน

นาถฤดี สุสีลศิริ (2557, หน้า 8) ได้พัฒนารูปแบบพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้ กระบวนการสุนทรียสนทนา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลยโสธร และได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการ ของสุนทรียสนทนา ได้แก่ 1) การฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด และ 3) การนำเสนอความคิด

กฤษฎา มะธิปะโน (2558, หน้า 6) ได้ศึกษาผลการใช้ชุดกิจกรรมแบบ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมโดยกระบวนการสุนทรียสนทนา เพื่อพัฒนาวินัยในตนเองของเด็ก ประถมวัย และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพ 3) การห้อยแขวน และ 4) เสียงของเรา

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 72) ได้พัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของสุนทรียสนทนา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) เสียงภายใน และ 3) สะท้อนอย่างใคร่ครวญ

อารยา มุกดาหาร (2560, หน้า 25) การประยุกต์ใช้สุนทรียสนทนาในการ ดูแลผู้สูงอายุข้อเข่าเสื่อม ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเคารพ 2) การฟังอย่างลึกซึ้ง 3) การห้อยแขวน และ 4) การเปิดเผยเสียงจากภายใน

รัฐภาภรณ์ นันทเสน (2561, หน้า 204) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตาม แนวคิดสุนทรียสนทนา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมประชาธิปไตยด้านคุณธรรม สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพ 3) การห้อยแขวน และ 4) เสียงภายใน

เชิดศักดิ์ ไธรมณีรัตน์ (2562, หน้า 202) ได้อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สุนทรียสนทนาช่วยพัฒนาความเข้าใจผู้อื่นในแพทย์ประจำบ้าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบ ของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล 3) การห้อยแขวนการตัดสินใจ และ 4) การสื่อสารจากเสียงภายในที่ แท้จริง

นภดล เลื่อนนักรบ (2562, หน้า 204) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้ การเรียนออนไลน์ในระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOCs) เพื่อพัฒนากระบวนการสุนทรีย สนทนา กระบวนการสะท้อนคิดและกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้งของนักศึกษาพยาบาลได้ กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำเสนอความคิด 2) การฟัง และ 3) การไตร่ตรองความคิดอย่างลุ่มลึก

ศรายุทธ ดীনาน (2564, หน้า 27) ได้พัฒนาทักษะการฟังและทักษะการพูดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การนำเสนอข้อมูล 3) การเคารพบุคคลอื่น และ 4) พิจารณาข้อเท็จจริง

สิริกร อมฤตวาริน (2565, หน้า 155) ได้ศึกษาปรัชญาพื้นฐานของสุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนการทัศน์หลังนวยุคสายกลาง ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปลดปล่อย/แขวนความเชื่อ 2) ฟังอย่างตั้งใจ และ 3) แสดงความคิดเห็น

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของสุนทรียสนทนา Dialogue ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลัก ดังตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา

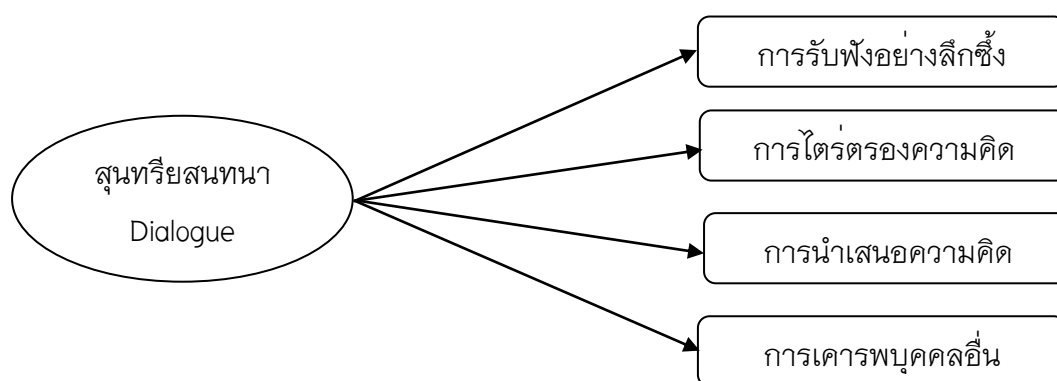
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา

องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา	นักวิชาการและนักการศึกษา										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จะศึกษา
	David Bohm (1996)	นาถฤดี สุธิธร (2557)	กฤษณา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	อารยา มุกดาหาร (2560)	รัฐภาภรณ์ นันทเสน	เชิดศักดิ์ ไกรมณีรัตน์	นฤมล เลื่อนนักรบ (2562)	ศรายุทธ ดীনาน (2564)	สิริกร อมฤตวาริน (2565)			
1. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง - การฟังอย่างลึกซึ้ง - ฟังอย่างลึกซึ้ง - การฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง - การฟัง - ฟังอย่างตั้งใจ	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	10	100	*
2. การไตร่ตรองความคิด - การไตร่ตรองความคิด - การไตร่ตรองความคิดอย่างลุ่มลึก - การไม่ตัดสิน - พิจารณาข้อเท็จจริง		✓						✓			4	40	

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา	นักวิชาการและนักการศึกษา										รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่จะศึกษา
	David Bohm (1996)	นาถฤดี สุสัถียร (2557)	ภิญญา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	อารยา มุกดาหาร (2560)	รัฐภาภรณ์ นันทเสน	เชิดศักดิ์ ไธรมณีรัตน์	นพดล เลื่อนนักรบ (2562)	ศรายุทธ ตีนาน (2564)	สิริกร อมฤตวาริน (2565)			
3. การนำเสนอความคิด - การนำเสนอความคิด - สะท้อนอย่างใคร่ครวญ - การนำเสนอข้อมูล - แสดงความคิดเห็น		✓		✓				✓		✓	5	50	
4. การเคารพบุคคลอื่น - การเคารพ - การเคารพบุคคลอื่น - การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓		✓		✓	✓	✓		✓		6	60	*
5. การห้อยแขวน - การห้อยแขวน - การห้อยแขวนการตัดสินใจ - ปลดปล่อย/แขวนความเชื่อ			✓		✓	✓	✓			✓	5	50	
6. เสียงจากภายใน - เสียงจากภายใน - เสียงภายใน - เสียงของเรา - การเปิดเผยเสียงจากภายใน - การสื่อสารเสียงจากภายในที่แท้จริง	✓		✓	✓	✓	✓	✓				6	60	*
รวม	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36		

จากตาราง 1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบการไตร่ตรองความคิดและองค์ประกอบ การห้อยแขวน มีความหมายขององค์ประกอบใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้คำว่า การไตร่ตรองความคิด ส่วนองค์ประกอบการนำเสนอความคิดและองค์ประกอบ เสียงจากภายใน มีความหมายขององค์ประกอบใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้คำว่า การนำเสนอความคิด ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือ ร้อยละ 60 จึงทำให้ได้องค์ประกอบทั้งหมด จำนวน 4 องค์ประกอบ เรียงตามความถี่ สูงสุดไปหาน้อยสุดได้ ดังนี้ 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด 3) การนำเสนอความคิด และ 4) การเคารพบุคคลอื่น ดังรูปภาพ ประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4.1 องค์ประกอบหลักที่ 1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ความหมายของการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการรับฟังอย่างลึกซึ้งไว้ ดังนี้

วิสูตร โพธิ์เงิน (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างละเอียด (Deep Listening) หมายถึง การฟังอย่างตั้งใจทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษา / ไม่ตีความทันทีที่ได้ฟัง

นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงว่า การฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การฟังอย่างมีสมาธิ โดยการวางความรู้สึกไว้ที่ 3 บริเวณ ได้แก่ หูทั้งสองข้างและบริเวณกลางหน้าอก

กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 38) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การฟังที่มีสมาธิเพื่อที่จะสร้างให้เกิดกระแสความคิดที่มีความหมาย ต้องมีมารยาทในการฟัง รับฟังโดยไม่ตัดสินใจในสิ่งที่ได้ฟังและไม่ตัดสินผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นแง่มุมใดก็ตาม

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74-76) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างลึกซึ้ง คือ การฟังทุกอย่างที่เข้ามาในจิตใจและสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่นๆ มีเพียงแต่การฟังเท่านั้น และฟังให้ได้รับรู้ข้อมูลอย่างละเอียด ะมัดระวังมากกว่าการฟังเสียงของผู้พูด ดังนั้น ทุกเสียงที่เข้ามากระทบประสาท แล้วสัมผัสการรับรู้ทางหู ทั้งคำพูด น้ำเสียง ความหมาย เพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง ปราศจากอคติหรือการตัดสิน

อารยา มุกดาหาร (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) หมายถึง การฟังอย่างตั้งใจและฟังเพื่อให้ได้ยิน อาจจะมีความคิด บางอย่างวาบขึ้นมาในใจ และความคิดนั้น อาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไร บางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมได้ในอนาคต

กัญกร คำพรรณ (2564, หน้า 317) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างลึกซึ้ง หรือ (Deep Listening) เป็นการฟังอย่างมีสมาธิฟังด้วยหัวใจเปิดรับปราศจากการตัดสินตามความคิดประสบการณ์และความเชื่อของผู้ฟัง การฟังอย่างลึกซึ้งไม่ได้เป็นการฟังเพื่อค้นหาคำตอบ ไม่ตัดสิน แต่เป็นการฟังเพื่อรับรู้อารมณ์ความคิดและความรู้สึกที่แท้จริงของผู้พูด ดังนั้น การฟังอย่างลึกซึ้งจะช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้ที่มีความทุกข์ในการเล่าเรื่องราวของตน ทำให้ผู้พูดรู้สึกผ่อนคลายและรับรู้ได้ว่ามีคนที่เขาใจใส่พร้อมที่จะสละเวลา รับฟังปัญหาของตน มอบความรักและปรารถนาดีให้กับตนจะทำให้ผู้มีความทุกข์ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

กล่าวโดยสรุป การรับฟังอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การรับข้อมูลทางการได้ยินอย่างมีสมาธิ ตั้งใจฟังในขณะที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างแท้จริง ไม่ตัดสินหรือตีความหมายในทันที มีมารยาทในการฟังและอาจจะมีความคิด บางอย่างวาบขึ้นมาในใจและความคิดนั้นอาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไร บางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดที่พูดต้องการจะสื่อสารออกมาว่ามีอะไรบ้างโดยปราศจากอคติและความเชื่อเดิมของตนเอง

องค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการรับฟังอย่างลึกซึ้งจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการฟังอย่างลึกซึ้ง ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การฟังที่มีสมาธิ 2) มีมารยาทในการฟัง และ 3) รับฟังโดยไม่ตัดสินใจในสิ่งที่ได้ฟัง

ธัญลักษณ์ คำพรหม (2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
ความสามารถในการฟัง ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้ฟังต้องรับฟังอย่างมีสมาธิ

2) ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และ 3) การตอบสนองให้ผู้พูดทราบ

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74-76) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การฟังอย่างลึกซึ้ง ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การฟังด้วยจิตใจและสมาธิ 2) ฟังให้ได้รับรู้
ข้อมูลอย่างละเอียด และ 3) ปราศจากอคติหรือการตัดสิน

อนนก สุวรรณบัณฑิต (2561, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การฟังอย่างตั้งใจ ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การไม่ตีความหรือตัดสิน 2) การฟังเพื่อให้
เข้าใจเนื้อหา และ 3) การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น

ตะวันรัตน์ สกุลรุ่งจรัส (2563, หน้า 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ
การฟังอย่างตั้งใจ ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับฟังเนื้อหาและความรู้สึก 2) การไม่ใช้
ความคิดหรือความรู้สึกตัวเองตัดสิน 3) จับประเด็นสำคัญ และ 4) แสดงท่าทางที่เป็นมิตร

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของ
การรับฟังอย่างลึกซึ้ง หรือ (Deep Listening) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนด
องค์ประกอบย่อย ดังตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการฟังอย่างลึกซึ้ง

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)

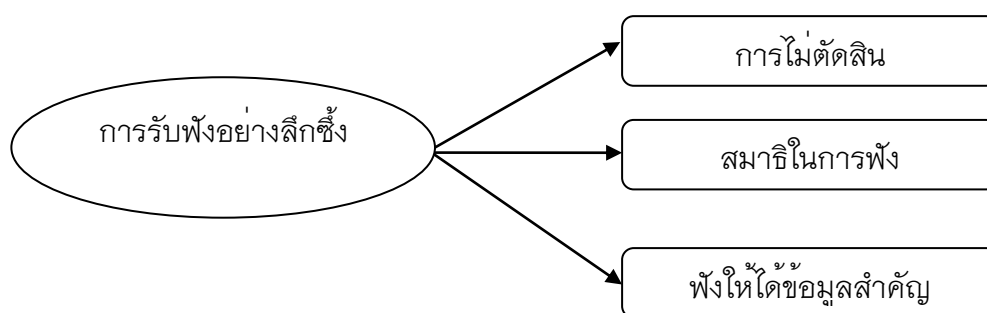
องค์ประกอบของ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง หรือ (Deep Listening)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	กฤษณา มะธิปะโน (2558)	ธัญลักษณ์ คำพรหม (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	อนนก สุวรรณบัณฑิต (2561)	ตะวันรัตน์ สกุลรุ่งจรัส (2563)			
1. สมาธิในการฟัง						4	80	*
- การฟังที่มีสมาธิ	✓							
- ผู้ฟังต้องรับฟังอย่างมีสมาธิ		✓						
- การฟังด้วยจิตใจและสมาธิ			✓					
- การรับฟังเนื้อหาและความรู้สึก					✓			

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง หรือ (Deep Listening)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเกต
	ภคณา มະธีปะโน (2558)	ธัญลักษณ์ คำพรหม (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	อเนก สุวรรณบัณฑิต (2561)	ตะวันรัตน์ สกุลรุ่งจรัส (2563)			
2. ตอบสนองให้ผู้พูดทราบ - ตอบสนองให้ผู้พูดทราบ - แสดงท่าทางที่เป็นมิตร		√			√	1	20	
3. การไม่ตัดสิน - ปราศจากอคติหรือการตัดสิน - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง - รับฟังโดยไม่ตัดสินใจในสิ่งที่ได้ฟัง - การไม่ใช้ความคิดหรือความรู้สึกตัวเองตัดสิน - การไม่ตีความหรือตัดสิน	√	√	√		√	5	100	*
4. ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ - ฟังให้ได้รับรู้ข้อมูลอย่างละเอียด - ความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งที่ได้ฟัง - จับประเด็นสำคัญ - การฟังเพื่อให้เข้าใจเนื้อหา			√		√	3	60	*
5. การแสดงท่าทาง อารมณ์ - การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น				√		2	40	
6. มีมารยาทในการฟัง - มีมารยาทในการฟัง	√					1	20	
รวม	3	3	3	3	4	16		

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการรับฟังอย่างลึกซึ้ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย 1) การไม่ตัดสิน 2) สมาธิในการฟัง และ 3) ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการรับฟังอย่างลึกซึ้งสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการฟังอย่างลึกซึ้ง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening)

1.4.1.1 ความหมายของ การไม่ตัดสิน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การไม่ตัดสิน ไว้ดังนี้

AlHashimi (2004) ได้กล่าวถึงการไม่ตัดสินว่า คือ การยอมรับแนวคิดและแนวโน้มทางการศึกษารูปแบบใหม่เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ธีรวรรณ ธีระพงษ์ (2565, หน้า 195) จากหนังสือ แนวคิดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อการปรึกษาเชิงจิตวิทยาและการพัฒนามนุษย์ ได้กล่าวถึงว่า การไม่ตัดสิน หมายถึง การปล่อยให้ความคิดและความรู้สึกลักษณะใดก็ตามเกิดขึ้นตั้งอยู่ตามที่เป็นเช่นนั้น โดยไม่ตัดสินว่าดีหรือร้าย และไม่เปรียบเทียบ

สรุปได้ว่า การไม่ตัดสิน หมายถึง การยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง ปล่อยวางความคิด ความรู้สึกให้ว่างเปล่า ไม่ตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้รับฟังมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือร้าย ปราศจากอคติไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลักและไม่นำสิ่งที่ได้รับฟังมาเปรียบเทียบกัน

1.4.1.2 ความหมายของ สมาธิในการฟัง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ สมาธิในการฟัง ไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า สมาธิในการฟัง คือการตั้งใจ ฟังในสิ่งที่คู่สนทนาสื่อสาร ทั้งด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษา

ดำรงพล สนั่นวง (2565, หน้า 20) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างมีสติ ฟังด้วยโยนิโสมนสิการ คือ การฟังอย่างมีอย่างไม่ตัดสินผู้อื่น และห้อยแขวนการตัดสิน การเรียนรู้นำตนเองคือ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองหรือเรียนเป็นกลุ่ม

สมชาติ กิจยรรยง (2557, หน้า 24) จากหนังสือหัวใจนักปราชญ์ ฟัง คิด ถาม เขียน เป็นเขียนได้ไม่ยาก ได้กล่าวไว้ว่า สมาธิในการฟัง คือ มีจิตใจจดจ่อในเรื่องนั้น ๆ ในการฟัง หากผู้ฟัง ฟังอย่างใจลอย หรือไม่ตั้งใจฟังเท่าที่ควร ก็จะไม่สามารถจับใจความที่ฟังได้หมดครบถ้วน อาจทำให้เข้าใจไขว้เขว หรือไม่ได้เนื้อหาสมบูรณ์ การมีสมาธิในการฟังผู้ฟังต้องฝึกฝนตนเองให้รู้จักควบคุมจิตใจ โดยเอาใจจดจ่อในเรื่องที่ฟังเป็นพิเศษ

สรุปได้ว่า สมาธิในการฟัง หมายถึง การตั้งใจฟังอย่างใจจดใจจ่อไม่ไขว้เขว ฟังสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนายกำลังสื่อสารออกมา ทั้งเสียงที่เปล่งออกมาเป็นภาษารวมไปถึงท่าทางหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เนื้อหาที่สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตรงในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนาได้สื่อสารออกมา

1.4.1.3 ความหมายของ ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ฟังให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด ไว้ดังนี้

Alfayez, F. A. and Alshammari, A. K. (2017) ได้กล่าวถึงว่า การฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ คือ การทำความเข้าใจร่วมกัน ในประเด็นปัญหาที่ผู้อื่นนำเสนอ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันทั้งฝ่ายที่นำเสนอและฝ่ายที่กำลังรับฟังร่วมกัน

สมชาติ กิจยรรยง (2557, หน้า 25) จากหนังสือหัวใจนักปราชญ์ ฟัง คิด ถาม เขียน เป็นเขียนได้ไม่ยาก ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ คือ การฟังสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รับประสิทธิผลจากการฟังเป็นอย่างดี ผู้ฟังต้องฟังอย่างเข้าใจ ฟังแล้วจับประเด็นของเรื่องได้ ตีความสารได้ ประเมินค่าสารได้ เป็นต้น

ไพโรจน์ บาลัน (2566, หน้า 102) จากหนังสือ กลยุทธ์ การเจรจาต่อรอง ได้กล่าวถึงว่า การฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ เป็นการฟังที่ผู้ฟังจะต้องจับใจความของสิ่งที่ฝ่ายตรงข้ามพูด พร้อมกับสังเกตสัญญาณว่าคุณมีสติและสนใจที่จะฟังสิ่งที่ฝ่ายตรงข้ามต้องการพูด

สรุปได้ว่า การฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ หมายถึง การทำความเข้าใจ
ร่วมกันฟังอย่างเข้าใจ จับใจความสำคัญหรือประเด็นของเรื่องที่ฝ่ายตรงข้ามพูด ดีความ
สารประเมินสารได้ และแสดงออกว่ามีสติในการฟัง สนใจที่จะฟังในสิ่งฝ่ายตรงข้าม
ต้องการสื่อสารออกมา

ตาราง 3 องค์ประกอบย่อยของการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การรับฟังอย่างลึกซึ้ง	การไม่ตัดสิน	การยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง ปล่อยวางความคิด ความรู้สึกให้ว่าง เปล่า ไม่ตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้รับฟัง มาว่าถูกหรือผิด ดีหรือร้าย ปราศจากอคติไม่ยึดถือความเชื่อของ ตนเป็นหลักและไม่นำสิ่งที่ได้รับฟังมา เปรียบเทียบ	1.ยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง 2.ปล่อยวางความรู้สึกนึกคิด 3.ไม่ตัดสินถูก/ผิด ในทันที 4.ปราศจากอคติ 5.ไม่ยึดความเชื่อตนเป็นหลัก 6.ไม่เปรียบเทียบในสิ่งที่ฟัง
	สมาธิในการฟัง	การตั้งใจฟัง อย่างใจจดใจจ่อ ไม่ไขว่เขว ฟังสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนา กำลังสื่อสารออกมา ทั้งเสียงที่เปล่ง ออกมาเป็นภาษา รวมไปถึงท่าทาง หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เนื้อหาที่ สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตรงใน สิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนาได้สื่อสาร ออกมา	1.ตั้งใจฟังอย่างใจจดใจจ่อ 2.ฟังในสิ่งที่สื่อสารออกมา 3.ดูท่าทางจากการสื่อสาร 4.ฟังให้ได้เนื้อหาที่ครบถ้วน
	ฟังให้ได้ข้อมูล สำคัญ	การทำความเข้าใจร่วมกัน ฟังอย่างเข้าใจ จับใจความสำคัญ หรือประเด็นของเรื่องที่ฝ่ายตรงข้าม พูด ดีความสารประเมินสารได้ และ แสดงออกว่ามีสติในการฟัง สนใจที่ จะฟังในสิ่งฝ่ายตรงข้ามต้องการ สื่อสารออกไป	1.มีความเข้าใจร่วมกัน 2.ฟังอย่างเข้าใจ 3.จับใจความประเด็นสำคัญได้ 4.สติในการฟัง 5.สนใจที่จะฟังในสิ่งฝ่ายตรง ข้ามต้องการสื่อสารออก 6.ดีความสารประเมินสารได้

1.4.2 องค์ประกอบหลักที่ 2 การไตร่ตรองความคิด

ความหมายของการไตร่ตรองความคิด

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการไตร่ตรองความคิดไว้ ดังนี้

จิตตวดี พุ่มพวง (2552, หน้า 15) ได้กล่าวถึงว่า การไตร่ตรองความคิด หมายถึง การฟังคนอื่นพูดแล้วเปิดโอกาสให้มีพื้นที่ว่างในการคิดทบทวนอย่างไม่จำกัดขอบเขต และความว่างนั้นจะก่อให้เกิดความคิดใหม่ มุมมองใหม่ และใคร่ครวญเรื่องราวต่าง ๆ ได้มากขึ้น

วิสูตร โพธิ์เงิน (2556, หน้า 26) ได้กล่าวถึงว่า การไตร่ตรองความคิด (Reflection) หมายถึง การคิดให้ช้าลง โดยละเจตนาที่มุ่งหวังผลโดยเร็ว เป็นไปอย่างไม่มีวัตถุประสงค์หรือหาคำตอบในทันที เพื่อสร้างโอกาสให้มีการไตร่ตรองในตนเองมากขึ้นเป็นการหน่วงเวลาความคิดคำนึงออกไป

นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงว่า การไตร่ตรองความคิด หมายถึง การทบทวนความคิดหรือข้อมูลที่ได้รับจากภายนอกด้วยการฟังอย่างตั้งใจ

กฤษฎา มะธิปะโน (2558, หน้า 31) ได้กล่าวถึงว่า การห้อยแขวนความคิด (Suspending) หมายถึง การห้อยแขวนทุกสิ่งทุกอย่างโดยเฉพาะห้อยแขวนการตัดสินคน ตัดสินความ เปิดโอกาสให้มีช่องว่าง พื้นที่ว่าง ความว่างแห่งการก่อเกิดความคิดใหม่ มุมมองใหม่ หรือนวัตกรรมทางความคิด

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74-76) ได้กล่าวถึงว่า การห้อยแขวนความคิด คือ การฟังแล้วละวางการตัดสินใด ๆ ในการรับรู้ การเปิดพื้นที่ให้กับความเป็นไปได้ที่ไร้ขีด จำกัด การมองข้ามมุมมองที่จำกัดอย่างเป็นอัตโนมัติที่ตนถือครอง จากนั้นเป็นการตกผลึกของความคิด คิดไตร่ตรอง หาแนวทางใหม่ และสะท้อนออกมาเป็นความหมายใหม่ที่เกิดจากการใคร่ครวญไตร่ตรอง

กล่าวโดยสรุปคือ การไตร่ตรองความคิด หมายถึง การทบทวนหรือการคิดให้ช้าลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังในขณะนั้นโดยปราศจากอคติและเปิดกว้างให้อิสระทางความคิด ไตร่ตรองในตนเองจนเกิดการตกผลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้ฟังมาเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาหรือเพื่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

องค์ประกอบของการไตร่ตรองความคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการไตร่ตรองความคิดจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ดาร์เร็น มากมีทรัพย์ (2553, หน้า 35) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การสังเคราะห์ และ 3) ตัดสินใจแก้ปัญหา

ชนาธิป พรกุล (2554, หน้า 46) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดหรือกระบวนการคิดโดยใช้ข้อมูล ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การให้คำจำกัดความ 2) การตั้งคำถามที่เหมาะสม 3) การตัดสินใจที่น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และ 4) การแก้ปัญหาและการลงข้อสรุป

สุพรรณสิริ วัฒนากานนท์ (2555, หน้า 58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) กระบวนการรวบรวม กลั่นกรอง 2) สังเคราะห์และประเมินข้อมูล และ 3) เหตุผลและมาตรฐานทางความคิด

นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทบทวนความคิด ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพิจารณาทบทวนใหม่ 2) การค้นหาแนวทางใหม่ และ 3) การปรับกรอบแนวคิดใหม่

นภดล เลื่อนนกรบ (2561, หน้า 46-47) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ว่ามีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพิจารณาความเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูล 2) การประเมินผลเป็นการวัดความสามารถในการพิจารณาประเมินความถูกต้องสมเหตุสมผลของข้อสรุป และ 3) การค้นหาสิ่งที่เป็นอคติหรือความลำเอียง

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของการไตร่ตรองความคิดหรือ (Reflection thinking) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อย ดังตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการไตร่ตรองความคิด

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking)

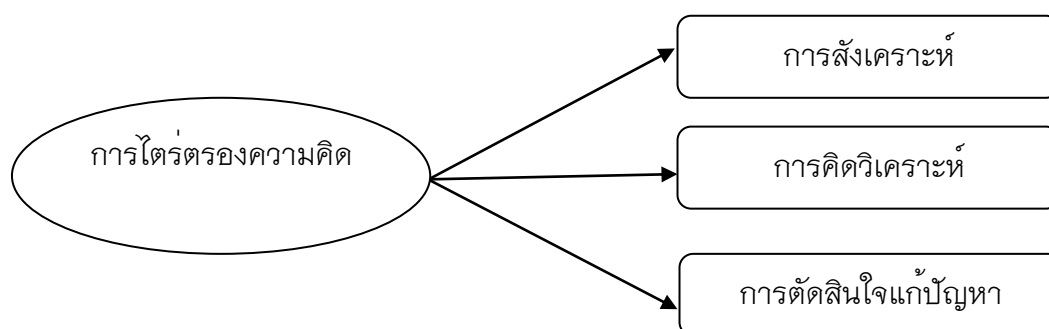
องค์ประกอบของ การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	ดาร์วิน มากัลทรีย์ (2553)	ชนาธิป พรกุล (2554)	สุพรรณสิริ วัฒนากานนท์ (2555)	นาถฤดี สุสัสศิริ (2557)	นภดล เลื่อนกรับ (2561)			
1. การคิดวิเคราะห์ - การคิดวิเคราะห์ - กระบวนการรวบรวม กลั่นกรอง - การพิจารณาทบทวนใหม่ - การพิจารณาความเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูล	√		√	√	√	4	80	*
2. การสังเคราะห์ - การสังเคราะห์ - สังเคราะห์และประเมินข้อมูล - การตัดสินใจที่น่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล	√	√	√		√	4	80	*
3. ตัดสินใจแก้ปัญหา - การตัดสินใจแก้ปัญหา - การแก้ปัญหาและการลงข้อสรุป - การค้นหาแนวทางใหม่	√	√		√		3	60	*
4. การให้คำจำกัดความ - การให้คำจำกัดความ		√				1	20	
5. การตั้งคำถามที่เหมาะสม - การตั้งคำถามที่เหมาะสม		√				1	20	
6. การปรับกรอบแนวคิดใหม่ - การปรับกรอบแนวคิดใหม่				√				

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	ดาร์รันทน์ มากสิทธิ์ (2553)	ชนาธิป พรกุล (2554)	สุพรรณสิริ วัฒนพานนท์ (2555)	นาถฤดี สุสัทธิ (2557)	นภดล เลือดนักรบ (2561)			
7. เหตุผลและมาตรฐานทางความคิด - เหตุผลและมาตรฐานทางความคิด - การค้นหาสิ่งที่เป็นอคติความลำเอียง			√		√	2	40	
รวม	3	4	3	3	3	16		

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking) ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อย การนำเสนอความคิด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การสังเคราะห์ และ 3) การตัดสินใจแก้ปัญหา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการไตร่ตรองความคิด สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการไตร่ตรองความคิด ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking)

1.4.2.1 ความหมายของ การสังเคราะห์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสังเคราะห์ ไว้ดังนี้

Alfayez, F. A. and Alshammari, A. K. (2017) ได้กล่าวถึงว่า การสังเคราะห์ หมายถึง การรับฟังข้อมูลจากคู่สนทนาในประเด็นสำคัญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ

อภิโชค เลขะกุล (2560, หน้า 217) จากหนังสือ การวิจัยเพื่อ การศึกษาและการออกแบบสภาพแวดล้อม ได้กล่าวถึงว่า การสังเคราะห์ข้อมูล คือ การรวมข้อมูลที่ได้ถูกแยกแยะไว้เป็นรูปแบบหรือเรื่องราวบางประการ ให้เกิดองค์รวมที่มีความหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางที่ได้ตั้งคำถาม หรือสมมติฐานเอาไว้

กล่าวโดยสรุป การสังเคราะห์ หมายถึง กระบวนการในการรับฟัง ข้อมูลที่ได้ถูกแยกแยะไว้จากคู่สนทนาในประเด็นสำคัญหรือในองค์ประกอบต่าง ๆ แล้ว หลอมรวมให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ

1.4.2.2 ความหมายของ การคิดวิเคราะห์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ ไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาประเด็นที่ยอมรับได้และประเด็นที่ต้องพิจารณาใคร่ครวญเพิ่มเติม เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ

สมชาติ กิจยรรยง (2557, หน้า 25) จากหนังสือหัวใจ นักปราชญ์ พัง ดิด ถาม เขียน เป็นเขียนได้ไม่ยาก ได้กล่าวถึงว่า การฟังแบบวิเคราะห์ หมายถึง การใคร่ครวญ แยกออกเป็นส่วน ๆ การฟังสารด้วยความเอาใจใส่ พิจารณา แยกแยะสารออกเป็นส่วน ๆ อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้เข้าใจในหลายแง่หลายมุม อันเป็นแนวทาง ไปสู่ความคิดและข้อสรุป

อภิโชค เลขะกุล (2560, หน้า 217) จากหนังสือ การวิจัยเพื่อ การศึกษาและการออกแบบสภาพแวดล้อม ได้กล่าวถึงว่า การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การ แยกข้อมูลที่อาจจะดูไม่มีรูปแบบ ทิศทาง หรือเรื่องราวให้เกิดรูปแบบที่เข้าใจได้ เช่น เป็นหมวดหมู่ เป็นลำดับ เป็นทิศทาง หรือเป็นเรื่องราวที่เข้าใจได้

กล่าวโดยสรุป การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การรู้จักพิจารณา แยกแยะ ค้นหาใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน การพิจารณาด้วยความเอาใจใส่ ประเมินค่าโดยใช้เหตุผล เป็นหลักในการหาความหมาย อันเป็นแนวทางไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ

1.4.2.3 ความหมายของ การตัดสินใจแก้ปัญหา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการตัดสินใจแก้ปัญหา ไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า ตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึง การอธิบาย หรือกับผู้อื่นก่อนการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (2548, หน้า 175) ได้ถึงกล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติโดยวิธีใดจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น

บรรยงค์ โตจินดา (2548, หน้า 178) ได้กล่าวถึงว่า การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ หมายถึงการที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจและสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การวินิจฉัยสั่งการ หรือการตัดสินใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะการวินิจฉัยสั่งการจะเป็นการเลือกทางเลือกดำเนินการที่ดีที่สุดในการบรรดาทางเลือกหลาย ๆ ทาง

เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึงว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกที่ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังเป็นการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 118) ได้กล่าวถึงว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด และการตัดสินใจของผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำขององค์กรเลือกการกระทำที่เฉพาะเจาะจงเพื่อตอบสนองกับโอกาสและปัญหาที่เข้ามาในองค์กร

ชร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 318) ได้กล่าวถึงว่า การตัดสินใจ หมายถึง เป็นการเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้

วัชร ไตรเจริญกุลภักดี จงแจ่ม (2566, หน้า 26) จากหนังสือ "ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skills)" ได้กล่าวถึงว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกหรือทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจแก้ไขปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุดหรือการสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอาเกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้และเป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์

ตาราง 5 องค์ประกอบย่อยของการไตร่ตรองความคิด

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การไตร่ตรอง ความคิด	การสังเคราะห์	กระบวนการในการรับฟังข้อมูลที่ได้ถูกแยกแยะไว้จากคู่สนทนาในประเด็นสำคัญหรือองค์ประกอบในต่างๆ แล้วหลอมรวมให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายชัดเจนเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ	1.รับฟังข้อมูล ประเด็นสำคัญหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้ถูกแยกแยะเอาไว้ 2.หลอมรวมให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายชัดเจน 3.ใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจได้
	การคิดวิเคราะห์	การรู้จักพิจารณาแยกแยะ ค้นหาใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน การฟังสารด้วยความเอาใจใส่ ประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความหมายอันเป็นแนวทางสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ	1.พิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน 2.ฟังสารด้วยความเอาใจใส่ 3.ประเมินค่าโดยใช้เหตุผล 4.เป็นแนวทางไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การไตร่ตรอง ความคิด	การตัดสินใจ	การวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือก	1.วิเคราะห์ตัวเลือก
	แก้ปัญหา	ตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับ ความต้องการของสถานการณ์ใน ปัจจุบันมากที่สุดหรือการสั่งการ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคาดหวัง ว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยถือเอา เกณฑ์จากการแก้ปัญหาได้และ เป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุ วัตถุประสงค์	2.เลือกตัวเลือกที่มีความ เหมาะสมกับความต้องการ 3.สั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง 4.ยึดผลลัพธ์ที่พึงพอใจ 5.แก้ปัญหาได้หรือเป็นทาง ที่ทำให้เกิดการบรรลุ วัตถุประสงค์

1.4.3 องค์ประกอบหลักที่ 3 การนำเสนอความคิด

ความหมายของการนำเสนอความคิด

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการนำเสนอความคิด ไว้ดังนี้

วิสูตร โพธิ์เงิน (2556, หน้า 26) ได้กล่าวถึงว่า การนำเสนอความคิด (Voicing) หมายถึง การพูดออกมาจากกระตือรือร้น แต่ก็สามารถให้มีการเตรียมการหรือขบคิดประเด็นต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าได้ เพื่อให้การพูดเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตรงประเด็นที่ต้องการสื่อสาร

นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวถึงว่า การนำเสนอความคิด หมายถึง การให้ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการทบทวนไตร่ตรอง ก่อนที่จะนำเสนอหรือสื่อสารออกไป

กฤษฎา มะธิปะโน (2558, หน้า 31) ได้กล่าวถึงว่า เสียงของเรา (Voicing) หรือ การนำเสนอความคิด หมายถึง การพูดออกมาจากความรู้สึกในขณะนั้น ๆ โดยไม่ได้เป็นความรู้ที่ผ่านการจดจำมาแล้วให้ฟัง เมื่อพูดออกไปมันจะพรั่งพรูออกมา ในสิ่งที่เราคิดไตร่ตรองนั้น ๆ แล้ว

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 12) ได้กล่าวถึงว่า ของเสียงภายใน (Voicing) หมายถึง การสื่อความหมายของความคิดและความรู้สึกที่เกิดจากการฟังอย่างลึกซึ้ง ปราศจากการตัดสินด้วยการห้อยแขวน และคิดไตร่ตรอง ก่อนจะสะท้อนออกมาอย่างใคร่ครวญ แล้วเชื่อมโยงเป็นความหมายใหม่ที่เกิดจากสติและปัญญาญาณ

ศราวุธ ตีนาน (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึงว่า การนำเสนอความคิด หมายถึง การพูดนำเสนอความคิดในข้อมูลชุดนั้น ๆ เป็นการพูดออกมาจากระดับจิตใจ แต่ไม่ได้ห้ามให้มีการเตรียมการ หรือขบคิดประเด็นต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การพูดเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตรงประเด็นที่ต้องการสื่อสาร

สรุปได้ว่า การนำเสนอความคิด (Voicing) หมายถึง การพูดออกมาจากความรู้สึกนึกคิดจากจิตใจในขณะนั้น ด้วยคำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่าฟัง ท่าทีที่อ่อนโยนเป็นมิตรและผู้ฟังสามารถเข้าใจได้โดยง่ายโดยข้อมูลที่พูดหรือนำเสนอออกมานั้น เกิดมาจากการฟังข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งที่สื่อสารออกมานั้นจะต้องตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสาร ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจและสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบการนำเสนอความคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการนำเสนอความคิดจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จุฑารัตน์ ยุกตะบุตร (2547, หน้า 11) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพูดไว้ ดังนี้ 1) ผู้พูดต้องรู้จักใช้ภาษา 2) สารเนื้อเรื่องที่พูด 3) เครื่องมือในการสื่อความหมาย และ 4) ผลที่เกิดจากการพูด

มนต์ชัย พิณจิตรสมุทร (2552, หน้า 51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนำเสนอความคิดไว้ ดังนี้ 1) ฝึกฝนทักษะการพูด 2) เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น และ 3) ขบคิดประเด็นไว้ล่วงหน้า

นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนำเสนอความคิดไว้ ดังนี้ 1) คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน และ 2) พูดนำเสนอออกไป

กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเสียงของเราไว้ ดังนี้ 1) พูดออกมาจากความรู้สึก 2) คิดทบทวน และ 3) การใช้ถ้อยคำที่ดี

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 77) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเสียงภายในไว้ดังนี้ 1) ฟังอย่างมีคุณภาพ 2) เชื่อมโยงเรื่องราว และ 3) สื่อสารออกไป

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของการนำเสนอความคิด (Voicing) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยดังตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการไตร่ตรองความคิด

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การนำเสนอความคิด (Voicing)

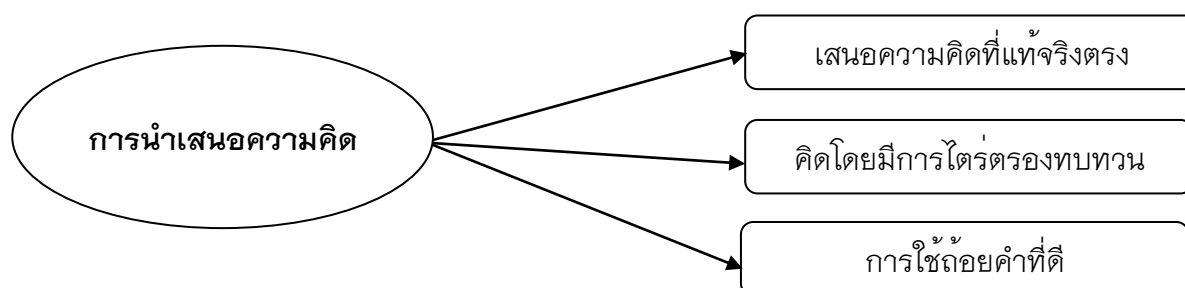
องค์ประกอบของ การนำเสนอความคิด (Voicing)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	จุฑารัตน์ ยุกตะบุตร (2547)	มนต์ชัย พิณจิตตรสมุทร (2552)	นาถฤดี สุลลสิทธิ์ (2557)	กฤษฎณา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)			
1. การใช้ถ้อยคำที่ดี - การใช้ถ้อยคำที่ดี - ผู้พูดต้องรู้จักใช้ภาษา - ฝึกฝนทักษะการพูด	✓	✓		✓		3	60	*
2. เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น - เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น - สารเนื้อเรื่องที่พูด - พูดนำเสนอออกไป - พูดออกมาจากความรูสึก - สื่อสารออกไป	✓	✓	✓	✓	✓	5	100	*
3. เครื่องมือในการสื่อความหมาย - เครื่องมือในการสื่อความหมาย	✓					1	20	
4. คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน - คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน - ขบคิดประเด็นไว้ล่วงหน้า - คิดทบทวน - เชื่อมโยงเรื่องราว		✓	✓	✓	✓	4	80	*
5. ผลที่เกิดจากการพูด - ผลที่เกิดจากการพูด	✓					1	20	

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การนำเสนอความคิด (Voicing)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	จุฑารัตน์ ยุกตะบุตร (2547)	มนต์ชัย พิริจิตตรสมุทร (2552)	นาถฤดี สุลลสิถิร (2557)	กฤษฎณา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)			
6. ฟังอย่างมีคุณภาพ						1	20	
- ฟังอย่างมีคุณภาพ					✓			
รวม	4	3	2	3	3	15		

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การนำเสนอความคิด (Voicing) ซึ่งการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการนำเสนอความคิด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย 1) เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น 2) คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน และ 3) การใช้ถ้อยคำที่ดี

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการนำเสนอความคิด สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อย การนำเสนอความคิด ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบการนำเสนอความคิด (Voicing)

1.4.3.1 ความหมายของ เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็นไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า การเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น หมายถึง การนำเสนอหลักการ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามที่กำหนด

อัจฉิรา วันบรรจบ (2550, หน้า 43) ได้กล่าวถึงว่า การพูดตรงประเด็นจึงมีอยู่ 2 ชนิด คือ การพูดตรงประเด็นของเนื้อหาสาระและการพูดที่ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ ซึ่งหากเราไม่เปิดโอกาสให้เขาได้พูดในสิ่งที่เขารู้สึก สิ่งที่เขาอยากจะทำเขาก็ไม่ยอมรับฟังเรื่องราวสาระที่มีเหตุผลของเราเพราะฉะนั้นพื้นฐานแห่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ก็คือ การที่เราจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าการสนทนานั้น นอกจากจะมีบทบาทในการเป็นตัวสื่อสารความคิดแล้ว ยังเป็นทางระบายออกของอารมณ์ความรู้สึกอีกด้วยและเราจะต้องมีความยืดหยุ่น และอดทน พอที่จะรับฟัง และสนองตอบต่อการแสดงออกเช่นนั้นเมื่อใครสักคน เริ่มต้นการพูดที่ไม่ตรงประเด็นของเรื่องราวไม่ได้หมายความว่า ความคิดของเขากำลังยุ่งเหยิงหรือมองไม่เห็นประเด็นที่กำลังพูดอยู่แต่หมายความว่า ความคิด และความรู้สึกบางอย่างที่เกิดขึ้นในใจของเขา

สรุปได้ว่า เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น หมายถึง การเสนอแนะการนำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ ไม่เป็นเท็จและให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นไม่ควรบิดเบือนข้อมูลหรือโกหกซึ่งกันและกัน เพราะนั้นจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ที่ผิดและสร้างผลเสียได้ สื่อสารออกไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามที่กำหนด

1.4.3.2 ความหมายของ คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวนไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน หมายถึง การพิจารณาผลดีและผลกระทบของประเด็นที่จะพูดอย่างรอบคอบ

เด๋าวาญู คันเคียว (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึงว่า การไตร่ตรองการพิจารณา อันหมายถึง การไตร่สวนทบทวนหาเหตุผลและเลือกสรรคัดกรองในเหตุในผลของการงานนั้น ๆ ในที่นี้คือการงานทางจิตหรือการฝึกฝนจิต

ปรียานุช มานูจำ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึงว่า การคิดไตร่ตรอง (Reflective thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลเผชิญกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือเกิดข้อสงสัย ข้อข้องใจ ที่จะต้องตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนา จึงคิดทบทวนเหตุการณ์ที่ผ่านมา ประสบการณ์เดิม ข้อมูล และความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อหาข้อเท็จจริง เหตุผล และประโยชน์แล้วจึงตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม บนฐานของข้อเท็จจริงในการแก้ปัญหา นั้น อันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน หมายถึง การคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจที่จะเชื่อหรือที่จะพูดหรือกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อหาเหตุผลและเลือกสรรคัดกรองในเหตุในผลของการทำงานนั้น ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการคิด และการกระทำของตนให้ดียิ่งขึ้น

1.4.3.3 ความหมายของ การใช้ถ้อยคำที่ดี

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การใช้ถ้อยคำที่ดี ไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า การใช้ถ้อยคำที่ดี หมายถึง การใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมและวิชาชีพ

Steve Jobs Stanford Commencement Speech (2005) ได้กล่าวถึงว่า การพูดที่ดี คือ การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง รวมทั้งกิริยาอาการอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยมของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟังเพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของผู้พูด

สทไทย ไชยพันธ์ (2555, หน้า 154) ได้กล่าวถึงว่า คำพูดหรือการพูดของมนุษย์นั้นมีความสำคัญมากในกระบวนการติดต่อสื่อสารเพราะสะดวก รวดเร็วและสื่อความหมายได้เข้าใจมากที่สุด เป็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเข้าใจและความรู้สึก ด้วยถ้อยคำน้ำเสียงและอากัปกิริยาท่าทาง การเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการพูดจะทำให้เกิดความคิดความเข้าใจในกระบวนการสื่อสารและสามารถเลือกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ธร สุนทรายุทธ (2553, หน้า 21) การพูดดี คือพูดเป็นบวก พูดมีสาระ พูดแล้วเกิดประโยชน์ และที่จะขาดไม่ได้เลยก็คือ รู้จักพูดให้ถูกกาลเทศะรู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรมานาน้อยแค่ไหน และพูดด้วยท่าทีอย่างไร

สรุปได้ว่า การใช้ถ้อยคำที่ดี หมายถึง การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง มีการใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งอากัปกิริยา ท่าทาง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยมของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้เกิดการ รับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของผู้พูด

ตาราง 7 องค์ประกอบย่อยของการนำเสนอความคิด

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การนำเสนอความคิด	เสนอ	การเสนอแนะการนำเสนอ สารและ	1.เสนอแนะ/นำเสนอ สาร
	ความคิดที่	เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้น	และเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง
	แท้จริงตรง	ฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับอารมณ์	2.ตรงกับอารมณ์ภายใน
การนำเสนอความคิด	ประเด็น	ภายในจิตใจ ไม่เป็นเท็จและให้ข้อมูลตาม	จิตใจ
		สถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่	3.ข้อมูลไม่เป็นเท็จ ให้
		ควรบิดเบือนข้อมูล หรือโกหกซึ่งกันและ	ข้อมูลตามสถานการณ์
การนำเสนอความคิด	คิดโดยมีการ	การคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจที่จะ	1.คิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้อง
	ไตร่ตรอง	เชื่อหรือที่จะพูดหรือกระทำการอย่างรอบคอบ	ตัดสินใจ
	ทบทวน	เพื่อหาเหตุผลและเลือกสรรคัดกรองในเหตุ	2.กระทำการอย่างรอบคอบ
การนำเสนอความคิด		ในผลของงานนั้นๆ อันจะนำไปสู่การ	3.หาเหตุผล
		ปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของ	4.เลือกสรรคัดกรองเหตุผล
		ตนให้ดียิ่งขึ้น	
การใช้	การใช้	การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง มีการใช้ภาษาที่	1.ใช้ถ้อยคำน้ำเสียงที่ไพเราะ
	ถ้อยคำที่ดี	เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึงคุณธรรม	2.ใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูก
		จริยธรรมรวมทั้งอากัปกิริยาท่าทาง ตาม	กาลเทศะ
การใช้		จรรยาบรรณและประเพณีนิยมของ	3.คำนึงถึงคุณธรรม
		สังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึก	จริยธรรม
		คิด ความรู้ ประสบการณ์ และความ	4.ถ่ายทอดอารมณ์
การใช้		ต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟัง เพื่อให้	ความรู้สึกนึกคิด ความรู้
		เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนอง	ประสบการณ์ และความ
		อย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายผู้พูด	ต้องการ

1.4.4 องค์ประกอบหลักที่ 4 การเคารพบุคคลอื่น

ความหมายของการเคารพบุคคลอื่น

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการเคารพบุคคลอื่น ไว้ดังนี้

ชไมพร ดิสถาพร (2554, หน้า 68) ได้กล่าวถึงว่า การฟังด้วยความเคารพ หมายถึง การฟังเรื่องราวทั้งหมดจากทุกคน เปิดโอกาสในการพูดจาสื่อสารและ ไม่ทำร้ายผู้อื่นด้วยทางกายหรือทางวาจา

กฤษฎา มะธิปะโน (2558, หน้า 31) ได้กล่าวถึงว่า การเคารพ (Respecting) หมายถึง การฟังทั้งหมดอย่างไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะที่ชอบหรือไม่ชอบ หากฟังโดยมีปฏิริยาให้น้อยที่สุด ไม่เอาความรู้สึกอารมณ์ไปรวม อีกด้านหนึ่งของความเคารพ คือเรื่องของความศรัทธาความเชื่อมั่นในคุณงามความดีของผู้อื่น ยิ่งเมื่อเรารู้สึกร่วมกันหลายๆคน มักมีพลังหลอมหลอมคนๆนั้นให้เป็นเช่นนั้นจริงๆ

รัฐฎาภรณ์ นันทเสน (2561, หน้า 204) ได้กล่าวถึงว่า การเคารพ หมายถึง การฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจและไตร่ตรองก่อนตัดสินใจว่าจะเชื่อหรือไม่เชื่อและไม่ควรยึดถือความคิดของตนว่าถูกเสมอไป

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74) ได้กล่าวถึงว่า การเคารพ หมายถึง การยอมรับและให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งความแตกต่างทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม บุคลิกภาพ เพศ เป็นต้น เพราะถ้าเราตระหนักในความแตกต่างตรงนี้จะทำให้มีการพยายามมองในมุมมองของอีกฝ่ายมากยิ่งขึ้น ความเคารพ การยอมรับ และเข้าใจกันก็จะมากขึ้น

ศรายุทธ ดীনาน (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึงว่า การเคารพ หมายถึง การรับฟังเรื่องทั้งหมดและเกิดการปะติดปะต่อเป็นเรื่องราวที่ทำให้การเปิดกว้างขึ้นในใจ การพยายามทำสิ่งต่างๆ ว่ามีการถักทอเป็นผืนเดียวกันเป็นสิ่งหนึ่งของหลักการแห่งการฟังทั้งหมด

สรุปได้ว่า การเคารพบุคคลอื่น หมายถึง การแสดงออกถึงท่าทางในการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ยอมรับและให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดถือความคิดของตนว่าถูกเสมอไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจาหรือจิตใจ ตลอดจนการเปิดใจกว้างให้ทุกคนได้มีสิทธิ์ในการได้นำเสนอหรือแสดงออกตามความคิดของผู้นั้น จนนำมาสู่ความเข้าใจที่ดีตรงกัน

องค์ประกอบของการเคารพบุคคลอื่น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการเคารพบุคคลอื่นจากเอกสารและผลงานวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 31) ได้กล่าวถึงว่าองค์ประกอบของการเคารพ ดังนี้ 1) การฟังทั้งหมดอย่างไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะที่ชอบหรือไม่ชอบ 2) ไม่เอาความรู้สึกอารมณ์ไปรวม และ 3) ความศรัทธาความเชื่อมั่นในคุณงามความดีของผู้อื่น

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74) ได้กล่าวถึงว่าองค์ประกอบของการเคารพ ดังนี้ 1) การยอมรับและให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 2) มองในมุมมองของอีกฝ่าย

รัฐภาภรณ์ นันทเสน (2561, หน้า 204) ได้กล่าวถึงว่าองค์ประกอบของการเคารพ ดังนี้ 1) การฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ 2) ไตรตรองก่อนตัดสินใจว่าจะเชื่อหรือไม่เชื่อ และ 3) ไม่ควรยึดถือความคิดเห็นของตนว่าถูกต้องเสมอไป

ศรายุทธ ดินาน (2564, หน้า 21) ได้กล่าวถึงว่าองค์ประกอบของการเคารพ ดังนี้ 1) การรับฟังเรื่องทั้งหมด 2) ปะติดปะต่อเรื่องราว และ 3) เปิดใจกว้างขึ้น

ศุภมาศ ลิ้มวัฒนพงศ์ (2565, หน้า 38) ได้กล่าวถึงว่าองค์ประกอบของการเคารพผู้อื่น ดังนี้ 1) การแสดงออกถึงการรู้ว่าแต่ละบุคคลมีลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ รูปร่างลักษณะ เชื้อชาติ ภาษา 2) การแสดงออกถึงการรู้ว่าแต่ละบุคคลมีความสามารถ มีความคิด มีความต้องการ และมีมุมมองที่เหมือนหรือแตกต่างกัน และ 3) การแสดงออกถึงการตอบสนองต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม วัฒนธรรมที่ตนอาศัยอยู่

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเคารพบุคคลอื่น (Respecting) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยดังตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการเคารพบุคคลอื่น

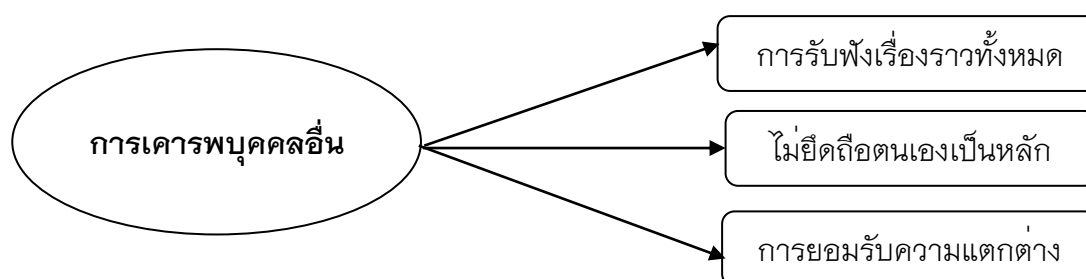
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเคารพบุคคลอื่น (Respecting)

องค์ประกอบของ การเคารพบุคคลอื่น (Respecting)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	กฤษฎา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	รัฐภาภรณ์ นันทเสน (2561)	ศรายุทธ ดีนาน (2564)	ศุภมาศ ลิ้มวัฒนะพงศ์ (2565)			
1. การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด - การรับฟังเรื่องทั้งหมด - การฟังทั้งหมดอย่างไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะที่ชอบหรือไม่ชอบ - การฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความตั้งใจ	√		√	√		3	60	*
2. ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก - ไม่เอาความรู้สึกอารมณ์ไปร่วม - ไม่ควรยึดถือความคิดเห็นของตนว่าถูกเสมอไป - มองในมุมมองของอีกฝ่าย	√	√	√			3	60	*
3. ความศรัทธาความเชื่อมั่นในคุณงามความดีของผู้อื่น - ความศรัทธาความเชื่อมั่นในคุณงามความดีของผู้อื่น	√					1	20	
4. การยอมรับความแตกต่าง - การยอมรับและให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล - เปิดใจกว้างขึ้น - ยอมรับบุคคลมีลักษณะที่เหมือนและแตกต่างกัน		√		√	√	3	60	*
5. ไตรตรองก่อนตัดสินใจว่าจะเชื่อหรือไม่เชื่อ - ไตรตรองก่อนตัดสินใจว่าจะเชื่อหรือไม่เชื่อ - ประติดปะต่อเป็นเรื่องราว			√	√		2	40	
7. การตอบสนองต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม วัฒนธรรมที่ตนอาศัยอยู่ - การตอบสนองต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม วัฒนธรรมที่ตนอาศัยอยู่					√	1	20	

องค์ประกอบของ การเคารพบุคคลอื่น (Respecting)	นักวิชาการและนักการศึกษา					รวม	ร้อยละ	ผลการสังเคราะห์
	กฤษฎา มะธิปะโน (2558)	ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558)	รัฐขุภาภรณ์ นันทเสน (2561)	ศรายุทธ ดินาน (2564)	ศุภมาศ ลิ้มวัฒนพงศ์ (2565)			
8. การแสดงออกถึงการรู้ว่าคุณคนมีความสามารถ มีความคิด ความต้องการและมุมมองที่เหนือหรือ ต่างกัน - การแสดงออกถึงการรู้ว่าคุณคนมีความสามารถ มีความคิด ความต้องการและมุมมองที่เหนือหรือต่างกัน					√	1	20	
รวม	3	2	3	3	3	14		

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย การเคารพบุคคลอื่น ซึ่งการศึกษา
วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่
เลือกเป็นองค์ประกอบย่อยการเคารพไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ประกอบด้วย 1) การรับฟัง
เรื่องราวทั้งหมด 2) ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก และ 3) การยอมรับความแตกต่าง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการเคารพสามารถเขียนเป็น
รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยการนำเสนอความคิด ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น (Respecting)

1.4.4.1 ความหมายของ การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด ไว้ดังนี้

Alfayez, F. A. and Alshammari, A. K. (2017) ได้กล่าวถึงว่า การฟังโดยไม่ต้านทาน หมายถึง เมื่อมีปฏิกิริยาหรือความรู้สึกต้านทานใด ๆ เกิดขึ้น ให้วางปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น และความรู้สึกต้านทานหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟังไว้ข้าง ๆ ก่อน เพียงแค่รับรู้การมีอยู่ของสิ่งเหล่านั้น และกลับมาฟังต่อ

วิสูตร โพธิ์เงิน (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างละเอียด (Deep Listening) หมายถึง การฟังอย่างตั้งใจทั้งการแสดงออกทางวัจนภาษา และอวัจนภาษา และไม่ตีความตัดสินทันทีที่ได้ฟัง

ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 74-76) ได้กล่าวถึงว่า การฟังอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การฟังทุกอย่างที่เข้ามาในจิตใจและสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ มีเพียงแต่การฟังเท่านั้น

สรุปได้ว่า การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด หมายถึง การรับฟังอย่างตั้งใจ ที่ผู้พูดแสดงออกทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษา ฟังโดยไม่ต้านทานหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟังมีสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ และไม่ตีความหรือตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้ฟังมา

1.4.4.2 ความหมายของ ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก ไว้ดังนี้

Alfayez, F. A. and Alshammari, A. K. (2017) ได้กล่าวถึงว่า คำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ หมายถึง คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่และการใช้ภาษาที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกและผลกระทบทั้งด้านสังคมและจิตใจของคุณสนทนา

สรุปได้ว่า ไม่ยึดถือตนเป็นหลัก หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือแม้กระทั่งความรู้ของตนเองเป็นหลักคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ คำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งทางด้านสังคมและจิตใจของคุณสนทนา

1.4.4.3 ความหมายของ การยอมรับความแตกต่าง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การยอมรับความแตกต่าง ไว้ดังนี้

Isaacs, W. N. (1993) ได้กล่าวถึงว่า ยอมรับความสามารถของผู้อื่น หมายถึง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง และเชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมองและภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์

ตาราง 9 องค์ประกอบย่อยของการเคารพบุคคลอื่น

องค์ประกอบ	องค์ประกอบย่อย	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
การเคารพบุคคลอื่น	การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด	การรับฟังอย่างตั้งใจที่ผู้พูดแสดงออกทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษา ฟังโดยไม่ตัดสินหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง มีสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่นๆ และไม่ตีความหรือตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้ฟังมา	1. รับฟังอย่างตั้งใจ 2. ฟังโดยไม่ตัดสิน 3. มีสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่นๆ 4. ไม่ตีความหรือตัดสินทันที
	ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก	การคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือแม้กระทั่งความรู้ของตนเองเป็นหลัก คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ คำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดและผลกระทบ ที่อาจจะเกิดขึ้น ทั้งทางด้านสังคมและจิตใจของคุณสนทนา	1. คำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ 2. ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเองเป็นหลัก 3. คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ 4. คำนึงถึงการใช้ภาษา
	การยอมรับความแตกต่าง	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมองและภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์	1. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. มีจิตใจที่เปิดกว้าง 3. เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล 4. ให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง 5. มีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก

1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงสุนทรียสนทนา ไว้ดังนี้

จิตตวดี พุ่มพวง (2552, หน้า 49) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความขัดแย้งในการทำงานด้วยสุนทรียสนทนาของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากร จำนวน 3 คน และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสังเกต ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักการของสุนทรียสนทนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการความขัดแย้งในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ความเคารพ การห้อยแขวนและการฟังเสียงจากภายในมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้จริง

สุภัทรา ภักดีศรี (2555, หน้า 95) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า หลังการใช้สุนทรียสนทนา พยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม และพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

แก้วจิต มากปาน (2555, หน้า 73) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาตามแนวจิตตปัญญาศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครขอนแก่น โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้สุนทรียสนทนาตามแนวจิตตปัญญาศึกษา การเขียนแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาตามแนวจิตตปัญญาศึกษา วงจรที่ 2 นำแนวทางการพัฒนาตนเองซึ่งใช้กระบวนการสุนทรียสนทนาเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจแนวทาง การพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาตามแนวจิตตปัญญาศึกษา โดยใช้สุนทรียสนทนาอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 77) ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการนำแนวทางการพัฒนาตนเอง มาใช้อยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 78) กลุ่มเป้าหมายสะท้อนว่าได้เรียนรู้ตนเองจากภายใน โดยใช้กิจกรรมสุนทรียสนทนา ได้ฟังและคิดอย่างใคร่ครวญ สามารถสะท้อนตนเองและผู้อื่นอย่างกัลยาณมิตรสามารถประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาได้

วิสูตร โพธิ์เงิน (2556, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้สุนทรียสนทนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการตั้งคำถาม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและศึกษาความสามารถในการตั้งคำถามของนักศึกษา โดยใช้วิธีสุนทรียสนทนาและศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 35 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2554 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบการตั้งคำถาม และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการสุนทรียสนทนา นักศึกษามีความถี่ของข้อคำถามสูงกว่าก่อนใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา คิดเป็นร้อยละ 74.40 รองลงมา คำถามที่นำไปใช้ คิดเป็นร้อยละ 59.45 และคำถามที่สร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 57.15 ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบคะแนนการตั้งคำถามหลังการจัดการเรียนรู้ พบว่า หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา 3) ผลการวิเคราะห์ความเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สุนทรียสนทนาเปิดมุมมองให้กว้าง รองลงมา คือ สุนทรียสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสุนทรียสนทนาทำให้นักศึกษารู้สึกเข้าใจคนอื่นมากขึ้น

อารยา มุกดาหาร (2560, หน้า 32) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้สุนทรียสนทนาในการดูแลผู้สูงอายุโรคข้อเข่าเสื่อม วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการดูแลตนเองในการอยู่ร่วมกันกับภาวะข้อเข่าเสื่อมในผู้สูงอายุและเพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้สุนทรียสนทนาต่อภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุข้อเข่าเสื่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สูงอายุที่มีภาวะข้อเข่าเสื่อมจากหมู่บ้านสระภู หมู่ที่ 1 จำนวน 22 คน บ้านดงเห็ด หมู่ 2 จำนวน 8 คน รวมจำนวน 30 คน อาศัยอยู่ใน ต.กำแพง อ.อุทุมพรพิสัย จ.ศรีสะเกษ ซึ่งได้มาโดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลใช้แบบประเมินระดับความรุนแรงของโรคข้อเข่าเสื่อมและแบบประเมินดัชนีชี้วัดทางสุขภาพของผู้ป่วยข้อเข่าเสื่อม ผลการวิจัยพบว่า ค่าแนวโน้มคะแนน KOOS เฉลี่ยเกี่ยวกับอาการปวดและอาการอื่น ๆ เช่น อาการบวม อาการฝืดขัดของข้อเข่า การทำกิจวัตรประจำวัน การออกกำลังกาย การนันทนาการและคุณภาพชีวิตลดลง หมายถึงอาการปวดลดลง การใช้ข้อเข่าดีขึ้น โดยค่าคะแนนประเมินดังกล่าวทั้ง 5 หัวข้อ ก่อนและหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

รติกร เพมบริดจ์ (2562, หน้า 7) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการสนทนา ในคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิดสุนทรียสนทนา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสำหรับภาคีเครือข่ายสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนา รูปแบบการสนทนาในคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิดสุนทรียสนทนา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสำหรับภาคีเครือข่ายสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาคีเครือข่ายสุขภาพในโครงการสร้างเสริมความเข้มแข็งและพัฒนาขีดความสามารถในการควบคุมยาสูบของประเทศไทย หลักสูตรระบบการศึกษาทางไกล TRC e-learning โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนและแบบสอบถามความคิดเห็น ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยรูปแบบการสนทนาในคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิดสุนทรียสนทนา มีคะแนนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรายุทธ ดินาน (2564 หน้า 55) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะการฟังและทักษะการพูด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบทักษะการฟังและทักษะการพูด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการฟังและการพูด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา หลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 1 ห้องเรียน นักเรียน จำนวน 5 รูป ได้มาจากการสุ่ม เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดทักษะการฟังและแบบวัดทักษะการพูด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการฟังและทักษะการพูด ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้

สรุปได้ว่า สุนทรียสนทนาจะช่วยทำให้การสนทนาร่วมกันเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน เกิดความจรรโลงใจ ความผ่อนคลายระหว่างผู้ร่วมสนทนาและเกิดความเข้าใจกันอย่างถ่องแท้ ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการสื่อสารที่ผิดพลาดและส่งผลต่อการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตได้จริง

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสภาวะหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมีการนำมาใช้อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัด เป็นต้น แต่ผู้วิจัยขอให้คำว่า ตัวบ่งชี้ เพราะนิยมใช้ในการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ไว้ ดังนี้

อมรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 82) ได้กล่าวถึงว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปลค่าได้ ซึ่งให้เห็นคุณลักษณะสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจน

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 72) ได้กล่าวถึงว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการดำเนินงาน ส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยค่าของตัวแปรชี้แสดงถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเพื่อนำไปกำหนดโครงการ การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการวัดลำดับการพัฒนา

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา (2565, หน้า 79) ได้กล่าวถึงว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปร ตัวประกอบ หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพและค่าที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้ทราบระดับผลของสิ่งที่ต้องการวัด

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 179) ตัวแปรหรือสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 120) ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปลค่าได้ ซึ่งบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ทั้งในเชิงปริมาณ และค่าที่ได้เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้ทราบระดับผลของสิ่งที่ต้องการวัด

2.2 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 132) ได้กล่าวถึงว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ต่อการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น 2) ทำให้สามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ตลอดเวลา ทำให้ทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาช่วงใดช่วงหนึ่งได้อย่างถูกต้อง 3) การมีตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้นสามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ 4) การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรมในหมู่บุคลากร เป็นการพัฒนาศักยภาพ พัฒนางาน การสามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อยระหว่างองค์กร ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ และ 5) ทำให้องค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 184) ได้กล่าวถึงว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทำให้ทราบสภาพ ทิศทางและการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถตรวจสอบการดำเนินการประเมินผล มีความเชื่อถือได้ การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้และทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เจษฎา กลยนิษฐ์ (2565, หน้า 100) ได้กล่าวถึงว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการบริหาร การวิจัย การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ซึ่งช่วยในการกำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และประเมินผล ทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และตัวบ่งชี้ยังใช้ในการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษา นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ด้านการวิจัย ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงให้ค่าที่แม่นยำน่าเชื่อถือ

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 73) ได้กล่าวถึงว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผนหรือสิ่งที่กำหนดอยู่ในแผน คือ ขาดความแน่ชัด การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายมักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไปจนขาดความแน่ชัดว่าแผนนั้นต้องการจะให้บรรลุผลใดบ้าง การนำตัวบ่งชี้มาช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลได้ชัดเจนการกำหนด

วัตถุประสงค์และนโยบายที่สามารถนำตัวบ่งชี้มาใช้ในกระบวนการวางแผนได้อย่างชัดเจน นั้น กระทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1.1) กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะการใช้ ข้อความกว้างๆไว้ก่อน หลังจากนั้นก็กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ 1.2) กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในลักษณะที่ระบุตัวบ่งชี้สิ่งที่ต้องการให้ บรรลุผลตามแผนที่วางไว้อย่างชัดเจน 2) การติดตามผลการศึกษา ประโยชน์ประการที่สองของการใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ใช้ในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระบบ การศึกษาตรวจสอบได้ว่า การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการและพึงประสงค์ หรือไม่และมากน้อยเพียงใด มีข้อน่าสังเกตอยู่ว่าการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา บางครั้งเป็นสิ่งที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ล่วงหน้าและคาดไว้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก็มีอีก หลายกรณีที่ การเปลี่ยนแปลงไม่เกิดขึ้นจากการวางแผนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ในการ กำหนดตัวบ่งชี้เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาเพื่อวัดความก้าวหน้าหรือ การพัฒนาการศึกษานั้นจะต้องกำหนดในลักษณะที่ว่า สามารถนำไปใช้ได้ อย่าง สม่่าเสมอและต่อเนื่อง 3) การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาประโยชน์ประการที่สาม ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเพื่อแทนลักษณะบางประการของ ระบบการศึกษา ในงานวิจัยปัญหาที่พบบ่อยมากในงานวิจัย ได้แก่ งานวิจัยที่ต้องการศึกษา เปรียบเทียบงานการศึกษาทั้งหมดของประเทศ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การศึกษากับระบบย่อยอื่น ๆ ในสังคม หรืองานวิจัยที่ต้องการวัดความเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาของการศึกษาในประเทศหนึ่ง ๆ การสร้างตัวบ่งชี้ และใช้เป็นหน่วยใน การ วิเคราะห์ในงานวิจัยจะดีกว่าการใช้ตัวแปร (Variables) หลาย ๆ ตัว หรือการเลือกใช้ตัว แปรเฉพาะบางตัวมาเป็นหน่วยวิเคราะห์ 4) การจัดลำดับระบบการศึกษา ประโยชน์ของ การใช้ตัวบ่งชี้ประการที่สี่ คือ ช่วยกระตุ้นการพัฒนา และช่วยจัดลำดับขั้นการพัฒนาของ ระบบการศึกษาได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การใช้ตัวบ่งชี้เพื่อจัดลำดับขั้นการพัฒนา ของระบบการศึกษาจะช่วยทำให้นักวางแผนผู้บริหาร รวมทั้งนักการเมืองในประเทศอื่น ๆ ที่อยู่ในระดับการพัฒนาแนวเดียวกัน การสร้างชุดตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความ ผิดพลาดลงได้ 5) ความเป็นกลางของตัวบ่งชี้ ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ อีกประการ คือความมี ลักษณะเป็นกลางของดัชนี โดยมีลักษณะเอนเอียงหรือมีลักษณะเชิงวิจารณ์ไว้ ตัวบ่งชี้ทาง การศึกษาที่จะนำมาใช้ต้องมีลักษณะเป็นกลางที่จะแปลค่าของดัชนีเป็นผู้ที่กำหนดเพื่อ ตัดสินเอง

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาและการวิจัยนั้น มีประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ทำให้ทราบสภาพ ทิศทาง ระบบ การศึกษา สามารถใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการ การศึกษาและใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ ได้และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานการประเมินผล มีความเชื่อถือได้การปฏิบัติงาน โดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้และทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวถึงประเภทของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

อริยาพร ไทรรัตน์ (2560, หน้า 96-97) ได้กล่าวถึงว่า ประเภทของตัวบ่งชี้ว่าสามารถจำแนกเป็น 7 ประเภทได้แก่ 1) การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ 2) การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ 3) การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง 4) การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้าง 5) การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ 6) การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย 7) การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 122) ได้กล่าวถึงว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ก็เพื่อสนองต่อการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ ดังจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้เป็นประเภทใดก็ตาม จะมีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงกัน ขึ้นอยู่กับผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 183) ได้กล่าวถึงว่า ประเภทของตัวบ่งชี้แบ่งตามทฤษฎีระบบ นิยามของตัวบ่งชี้ วิธีการสร้าง ตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ ค่าของตัวบ่งชี้ มาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย การใช้ตัวบ่งชี้ เนื้อหาสาระหรือสาขาวิชาตัวบ่งชี้

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา (2565, หน้า 81) ได้กล่าวถึงว่า ประเภทของตัวบ่งชี้ คือ การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ สามารถจัดได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธี และเกณฑ์ที่ใช้ โดยการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาตามการกำหนดนิยาม และการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เพื่อให้จัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ เป็นการจำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ต่าง ๆ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้โดยการจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้จะต้องพิจารณาตามการกำหนดนิยาม และการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เพื่อให้จัดแยกประเภทได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้กล่าวถึงการพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

บัลลังก์ มะเจี้ยว (2565, หน้า 190) ได้กล่าวถึงว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และ 6) การนำเสนอและรายงานตัวบ่งชี้

เจษฎา กลยนิษฐ์ (2565, หน้า 103) ได้กล่าวถึงว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ หมายถึง การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพการบริหาร การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและการจัดประเภทของระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน และการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วีระเชษฐ์ ฮาติพิเศษ (2561, หน้า 40) ได้กล่าวถึงว่า การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์การสร้างตัวบ่งชี้ โดยการนิยามตามทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นต้น

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 87) ได้กล่าวถึงว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ แยกการนิยามตัวบ่งชี้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการกำหนดกรอบความคิด ส่วนที่สองเป็นการพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 136) ได้กล่าวถึงว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มี 4 ระยะ ระยะแรก การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่สอง การพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ ระยะที่สาม การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และระยะที่สี่ การจัดทำคู่มือการใช้และประเมินความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพการบริหาร การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและการจัดประเภทของระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน และการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

งานวิจัยในประเทศ

ปฐมสุข สีสาดเลา (2559, หน้า 20) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโดยรวมและโดยจำแนกตามเพศของผู้บริหารขนาดและประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดการสอนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นทั้ง 23 ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมต่อการวัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดสมรรถนะของผู้บริหารได้สูงสุดคือตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนาสามารถวัดได้ร้อยละ 71 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นมีความไม่แปรเปลี่ยนตามเพศของผู้บริหารขนาดและประเภทของสถานศึกษา

จิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงส์วส์ดี, วลัยกา ฉลากบาง, และพรเทพ เสถียรนพเก้า (2562, หน้า 93) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) สร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อยตัวบ่งชี้จำแนกเป็นการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม จำนวน 19 ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม จำนวน 26 ตัวบ่งชี้การมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจำนวน 13 ตัวบ่งชี้การแสดงบทบาทหน้าที่เชิงนวัตกรรม จำนวน 18 ตัวบ่งชี้และการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรมจำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากสามารถนำไปใช้สร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้

กฤติญดา อ่อนคล้าย (2564, หน้า 321) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง และ 3) เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 600 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

งานวิจัยต่างประเทศ

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

Joseph & Joseph (1997, p. 109) ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 2) ด้าน โอกาสของอาชีพมีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้านโปรแกรมการศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของสถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัวและกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไปตอนที่ 3

3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคู่มือ

3.1 ความหมายของคู่มือ

จากการศึกษามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคู่มือไว้หลายท่าน ดังนี้

คัมภีร์ สุดแท้ (2553, หน้า 80) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือหมายถึง หนังสือตำรา เอกสารแนะนำ หรือเป็นสื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่กันไปกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสั้นๆ ที่ผู้อ่านสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที จนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

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

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 93) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำกิจกรรมหรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้ได้เข้าใจและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้ และสามารถดำเนินการกระทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้อง

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา (2565, หน้า 87) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือเป็นเอกสารที่ให้ความรู้ หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำกิจกรรม หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้ได้เข้าใจและเกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้ และสามารถดำเนินการกระทำสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้อง

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 193) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือ หมายถึง แนวทางในการสร้างคู่มือ การปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในรูปของเอกสาร หรือหนังสือ เพื่อให้ผู้ที่นำไปใช้สามารถจะปฏิบัติ ตามให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งเป้าไว้ในเอกสารหรือหนังสือนั้นได้ด้วยตนเอง

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 144) คู่มือหมายถึง เอกสารที่ใช้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการนำไปใช้ เพื่อให้ผู้ใช้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือหรือเอกสารที่จัดทำขึ้นอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางแนวปฏิบัติในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้ผู้ใช้คู่มือนั้นเกิดความรู้ ความเข้าใจ เป็นตัวช่วยให้มีความเข้าใจมากขึ้น เกิดความสะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติตามสิ่งนั้นได้อย่างถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดเอาไว้

3.2 ประเภทของคู่มือ

สิริกร ประสบสุข (2555, หน้า 83-85) ได้กล่าวถึงว่า หนังสือคู่มือที่พบ มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือครู (Teacher's Manual or Handbook) เป็นหนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครู เกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูล อ่างอิง ต่าง ๆ ปกติมักจะใช้ควบคู่กับตำราเรียน หรือหนังสือเรียน เช่น คู่มือจัดกิจกรรม บูรณาการสำหรับเด็กปฐมวัย คู่มือปฏิบัติการนิเวศวิทยา เป็นต้น 2) คู่มือเรียน แบบฝึกปฏิบัติ (Student's Manual or Workbook) คือหนังสือ ที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติ จะประกอบไปด้วยคำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม ที่ว่างสำหรับเขียนคำตอบและการทดสอบ และ 3) คู่มือทั่วไป เป็นหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 94) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือ มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือครู 2) คู่มือเรียนหรือแบบฝึกปฏิบัติงาน และ 3) คู่มือทั่วไป ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดล้วนแต่ใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วย

ภัทราภรณ์ หลอดเหลา (2565, หน้า 88) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือมี 3 ประเภท ได้แก่ คู่มือครู คู่มือเรียนหรือแบบฝึกปฏิบัติงาน และ คู่มือทั่วไป ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดล้วนแต่ใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วย

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 195) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) คู่มือที่ใช้กับการเรียนการสอนโดยตรงตามหลักสูตร เป็นคู่มือที่แนะนำแนวทาง การสอนหรือเทคนิคการสอน วิธีการสอน วิธีการใช้สื่อ นวัตกรรม ที่สัมพันธ์และตรงตามรายวิชาในหลักสูตรและ 2) คู่มือที่ใช้กับกิจกรรมเฉพาะกิจ เป็นคู่มือที่แนะนำแนวทางการจัดกิจกรรมเฉพาะกิจ การให้ความรู้เฉพาะเรื่องวิธีปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง

สรุปได้ว่า คู่มือมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือครู เป็นหนังสือที่เป็นแนวทางและให้คำแนะนำแก่ครู ทั้งเรื่องการสอน เทคนิคการสอน วิธีการสอน วิธีการใช้สื่อ นวัตกรรม ที่สัมพันธ์และตรงตามรายวิชาในหลักสูตร 2) คู่มือเรียนหรือแบบฝึกปฏิบัติงาน คือหนังสือ ที่ผู้เรียนใช้ควบคู่กับตำราที่เรียนปกติจะประกอบไปด้วยคำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาหรือคำถาม และ 3) คู่มือทั่วไป เป็นเอกสารที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติสิ่งใด

สิ่งหนึ่งโดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม แต่ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นประเภทใดล้วนแต่ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วย

3.3 ลักษณะของคู่มือที่ดี

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล (2553, หน้า 15-20) ได้กล่าวถึงว่า ลักษณะของคู่มือที่ดี มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือ ควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา และไม่ยากเกินไปจนทำให้ไม่มีผู้สนใจจะหยิบอ่าน การดำเนินการกับเนื้อหาควรให้เหมาะสมกับพื้นฐานความรู้ผู้ที่จะศึกษาข้อมูลที่มีในคู่มือ ผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาควรจะเหมาะสมที่จะอ้างอิงได้ ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย และควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ 2) ด้านรูปแบบ ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจน อ่านง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้ ควรมีภาพหรือภาพตัวอย่างประกอบเนื้อหา ลักษณะการจัดรูปเล่มควรทำให้น่าสนใจ การใช้ภาษาให้เข้าใจง่าย เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ และระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปหายาก หรือเป็นเรื่อง ๆ ให้ชัดเจน และ 3) ด้านการนำเอาไปใช้ ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจนมีแผนภูมิตาราง ตัวอย่างประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง มีข้อมูลเพื่อสามารถให้ประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวก รวดเร็ว บอกสิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 95) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้ มีเนื้อหาเหมาะสมตรงกับเรื่องที่ศึกษาถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาสาระของคู่มือนั้น การจัดข้อมูลเรียงลำดับนำเสนอเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ช่วยให้สามารถดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี และรายละเอียดของคู่มือชัดเจนไม่ยากเกินไป

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 146) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ มีเนื้อหาเหมาะสมตรงกับเรื่องที่ศึกษา ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาสาระของคู่มือนั้น การจัดข้อมูลเรียงลำดับนำเสนอเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ช่วยให้สามารถดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี รูปเล่มมีความสวยงาม และทนทานต่อการนำไปใช้

สรุปได้ว่า คู่มือที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้ ในด้านเนื้อหาต้องมีเนื้อหาเหมาะสมตรงกับเรื่องที่ศึกษาถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาสาระของคู่มือนั้น มีการจัดข้อมูลเรียงลำดับนำเสนอเป็นขั้นตอนที่ให้อ่านสามารถเข้าใจง่าย ชัดเจนไม่ซับซ้อนหรือยากเกินไป ช่วยให้สามารถปฏิบัติหรือกระทำสิ่งนั้น ๆ ตามแนวทางขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดี และท้ายที่สุดต้องมีความคงทน ถาวรและมีความสวยงามอีกด้วย

3.4 องค์ประกอบของคู่มือ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

สุเทพ ไชยวุฒิ (2560, หน้า 16) ได้กล่าวถึงว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ วิธีการใช้คู่มือหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ คำชี้แจงเกี่ยวกับการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ การจัดกิจกรรม แหล่งข้อมูลอ้างอิง เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้คู่มือ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

ณรงค์รักษ์ เคนไชยวงศ์ (2561, หน้า 441) ได้กล่าวถึงว่า องค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่ 1) คำนำ 2) สารบัญ 3) คำชี้แจง 4) วัตถุประสงค์ 5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6) ประเด็นกลยุทธ์ 7) กิจกรรม และ 8) วิธีการบริหารตามกลยุทธ์

นฤมล มิ่งขวัญ (2565, หน้า 96) ได้กล่าวถึงว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นประกอบไปด้วย คำชี้แจงในการใช้คู่มือเนื้อหาเหมาะสม ครอบคลุม ทุกด้าน วิธีการนำไปใช้ และการแนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงต่าง ๆ ตลอดจนการเสนอสื่อ อุปกรณ์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือกิจกรรม

บัลลังก์ มะเจียว (2565, หน้า 195) ได้กล่าวถึงว่า องค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 1) คำแนะนำในการใช้คู่มือ 2) เนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิบัติตามคู่มือ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น และ 4) แนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงที่เป็นประโยชน์

นิภาวรรณ เดชบุญ (2564, หน้า 145) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำชี้แจง 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3) ประโยชน์ของคู่มือ 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ 5) นิยาม เนื้อหาสาระ 6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้ 7) แบบประเมินพฤติกรรมตัวบ่งชี้ 8) แบบสรุปผลการประเมิน 9) สรุปผลการประเมิน และ 10) การนำไปใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือที่ดี ควรที่จะมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) คำแนะนำในการใช้คู่มือ 2) เนื้อหา วิธีการเกี่ยวกับเรื่องที่จะปฏิบัติตามคู่มือ 3) ข้อแนะนำต่าง ๆ เกี่ยวข้องและจำเป็น และ 4) แนะนำแหล่งความรู้อ้างอิงเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์

3.5 ประโยชน์ของคู่มือ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของคู่มือที่ดีไว้ ดังนี้

เยาวภา อุษาคัญฤทธิ์ (2547, หน้า 69) ได้กล่าวถึงว่า คู่มือปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) คู่มือปฏิบัติงานถือเป็นบรรทัดฐานสำหรับการปฏิบัติงาน คือช่วยให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีกฎเกณฑ์ ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ปฏิบัติหรือปฏิบัติต่อใคร ทำให้เกิดแบบแผนที่ดี 2) ช่วยให้ผู้มีปฏิบัติงานตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน 3) ใช้เป็นคู่มือใหม่ในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ทำให้สามารถเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว 4) ช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติงาน 5) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ 6) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552, หน้า 28) ได้เขียนถึงประโยชน์ของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานว่ามีประโยชน์อยู่หลายอย่าง ข้อดีในการทำคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ 1) ช่วยลดการตอบคำถาม บ่อยครั้งที่คู่มือช่วยตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) ช่วยลดเวลาในการสอนงาน 3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน 4) ช่วยให้เกิดความสม่ำเสมอในการทำงาน สามารถใช้คู่มือเป็นบรรทัดฐานในการเปรียบเทียบและปรับให้การทำงานมีรูปแบบและมาตรฐานเดียวกันได้ 5) ช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน คำถามในเชิงปัญหาแบบนี้จะหมดไปถ้ามีคู่มือการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ให้ชัดเจน 6) ทำให้การปฏิบัติงานเป็นแบบมืออาชีพ การมีคู่มือการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถอธิบายกระบวนการงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 7) ช่วยในการปรับปรุงงานและออกแบบกระบวนการใหม่ การลดขั้นตอนและระยะเวลาอาจเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีคู่มือจะช่วยเป็นฐานให้สามารถปรับปรุงงานหรือออกแบบกระบวนการใหม่ได้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของคู่มือคือช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างอย่างมีกฎเกณฑ์ เกิดแบบแผนที่ดีในการปฏิบัติ และยังสามารถใช้คู่มือในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ทำให้สามารถเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ลดเวลาและลดความผิดพลาดและความบกพร่องในการปฏิบัติงานและท้ายที่สุดคือสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ มีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ**

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ เอกสาร แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนา จำนวน 10 แหล่ง ได้แก่ David Bohm
(1996); นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557); กฤษณา มะธิปะโน (2558); ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558);
อารยา มุกดาหาร (2560); รัฐฎาภรณ์ นันทเสน (2561); เชิดศักดิ์ ไอรมนิรัตน์ (2562);
นภดล เลื่อนนักรบ (2562); ศราวุธ ดินาน (2564) และ สิริกร อมฤตวาริน (2565)

1.2 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับสุนทรียสนทนา โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ
ปริญญาเอก ทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่ต่ำกว่า
10 ปี จำนวน 2 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินงานในระยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัย ดังนี้

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100)

- ระดับ 5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานในระยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2. สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

3. สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้สมบูรณ์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.51

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

5.2 สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 25 แห่ง มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 70 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,024 คน รวมทั้งสิ้น 1,094 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 295 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 20:1 ตามแนวคิด (Costello and Osborne, 2005 อ้างถึงใน สุนทรพจน์ ดำรงพานิช, 2563, หน้า 14) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 12 ตัว จะได้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การเลือกแบบเจาะจงผู้บริหารทุกคนจากทุกโรงเรียน ซึ่งมี 25 โรงเรียน ได้ผู้บริหาร จำนวน 70 คน

1.2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครู ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 22 ของครูแต่ละโรงเรียน ซึ่งจะได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร	2	23	25	2	5	7
2.โรงเรียนเซกา	5	96	101	5	21	26
3.โรงเรียนโชติพิสัยพิทยาคม	5	88	93	5	19	24
4.โรงเรียนท่าดอกคำวิทยาคม	2	11	13	2	2	4
5.โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม	2	27	29	2	6	8
6.โรงเรียนโนนคำพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
7.โรงเรียนปทุมธานี	5	145	150	5	32	37
8.โรงเรียนปทุมทองวิทยาคม	4	60	64	4	13	17
9.โรงเรียนบุ่งคลา	3	40	34	3	9	12

ตาราง 10 (ต่อ)

โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
10.โรงเรียนประชาณิมิตพิทยานุกูล	2	12	14	2	3	5
11.โรงเรียนปากคาดพิทยาคม	5	95	100	5	21	26
12.โรงเรียนพรเจริญวิทยา	5	97	102	5	21	26
13.โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์	2	16	18	2	4	6
14.โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์	2	17	19	2	4	6
15.โรงเรียนภูทอกวิทยา	2	13	15	2	3	5
16.โรงเรียนศรีชมภูวิทยา	2	32	34	2	7	9
17.โรงเรียนศรีวิไลวิทยา	5	100	105	5	22	27
18.โรงเรียนศรีสำราญพิทยาคม	1	12	13	1	3	4
19.โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม	2	10	12	2	2	4
20.โรงเรียนโสกก่ามวิทยา	2	14	16	2	3	5
21.โรงเรียนหนองเข็งพิทยาคม	2	18	20	2	4	6
22.โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	2	24	26	2	5	7
23.โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา	2	16	18	2	4	6
24.โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา	2	20	22	2	4	6
25.โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	2	25	27	2	6	8
รวมทั้งหมด	70	1,024	1,094	70	225	295

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

อยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากกรอบแนวคิดการวิจัยมาร่างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุมขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องเหมาะสมในด้านการใช้ภาษา ความเรียบร้อย และนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข

2) นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence/IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า $IOC = .50$ ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย/เนื้อหาที่มุ่งวัด

โดยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

3.1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกและเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3.2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิทางการบริหารไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3) ครูผู้สอน ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

เมื่อพิจารณาเลือกผู้ทรงเชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมบ่งชี้ทางไปรษณีย์และได้แนบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยไปด้วย จากนั้นจึงประสานขอรับแบบสอบถามคืน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการนำข้อมูลไปหาความสอดคล้องนั้นผู้วิจัยสร้างข้อคำถาม แต่เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้องจากผู้ทรงเชี่ยวชาญโดยคัดเลือกเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่า $IOC = 0.50$ ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ตัวบ่งชี้นั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย / เนื้อหาที่มุ่งวัด จำนวน 56 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ $0.60 - 1.00$

4) นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในขั้นตอนต่อไป

5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน จากโรงเรียนนอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

5.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) ได้ค่าอำนาจการจำแนก ระหว่าง 0.77 – 0.93

5.2) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และ จำแนกตามแบบสอบถามแต่ละด้านของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งในงานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 (วาริ เฟิงส์วาลด์, 2551, หน้า 258)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือราชการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือราชการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล ทางไปรษณีย์และในรูปแบบออนไลน์ หรือ Google form พร้อมทั้งระบุเวลาให้ผู้ตอบส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หรือเร็วที่สุดเท่าที่ผู้ตอบจะกรุณาได้ จำนวน 295 ฉบับ เมื่อผู้ตอบแบบสอบถามตอบเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบสอบถามมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ ซึ่งได้พิมพ์ติดไว้ที่แบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป และหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ 295 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดในโมเดลที่จะนำไปทดสอบ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และการวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยปกติแล้วถ้าตัวแปรสุ่มใดมีการแจกแจงแบบปกติ (มีโค้งรูประฆังคว่ำ) เมื่อวัดขนาดความเบ้ (Skewness) จะเท่ากับ 0 และความโด่ง (Kurtosis) เท่ากับ 3

ดังนั้นจึงนิยมใช้ค่าทั้งสองเป็นค่ามาตรฐานในการทดสอบว่าตัวแปรสุ่มที่สนใจมีการแจกแจงแบบปกติ (เรียงชัย ต้นสุชาติ, 2548 อ้างถึงใน ยุพิน อิทธิแสง, 2558, หน้า 120)

สัมประสิทธิ์ความเบ้ (Coefficient of Skewness)

ถ้า $S > +1$ แสดงว่า เบ้ขวา

$S < -1$ แสดงว่า เบ้ซ้าย

$S = 0$ แสดงว่า สมมาตร

สัมประสิทธิ์ความโด่ง (Coefficient of Kurtosis)

ถ้า $K > 3$ แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ

$K < 3$ แสดงว่า โด่งน้อยกว่าปกติ

$K = 3$ แสดงว่า โด่งปกติ

ข้อมูลที่เบ้บอกว่าตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษานั้นจะมีความผิดปกติเมื่อ (Skewness index) มีค่ามากกว่า 3 และข้อมูลที่มีความโด่งผิดปกติเมื่อค่า (Kurtosis index) มีค่ามากกว่า 10 (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556, หน้า 6)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองกับข้อมูลเชิงประจักษ์การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

5.1 ค่าไคสแควร์(chi - square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ถ้าค่าไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

5.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness – of – fit Index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

5.5 ค่า CN (Critical N) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลได้ CN ควรมีค่ามากกว่า 200

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

ตาราง 11 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

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

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ป๋ึงกาฬโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือจำนวน 5 คน ดังนี้

1.1.1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ปริญญาเอก และเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า
10 ปี จำนวน 1 คน

1.1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่า
ปริญญาโทและมีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.1.1.3 ครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปริญญาโท
และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ป๋ึงกาฬ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ มีลักษณะ
เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

3.1.1 ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 ศึกษาการจัดทำคู่มือจากเอกสารและงานวิจัย เพื่อให้การจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และเหมาะสม

3.2 วางแผนการดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.2.1 เขียนร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3 ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3.1 จัดทำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3.2 นำร่างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 จัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีฉบับสมบูรณ์

3.4 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือจำนวน 5 คน

3.5 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามวัดระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมมาก
 ระดับ 3 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
 สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 บึงกาฬ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีเกณฑ์ประเมิน 5 ระดับ ได้แก่ มาก
 ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์แปลความหมายข้อมูล โดยมีเกณฑ์แปล
 ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555, หน้า 100)

4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.2 เกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรีย
 สนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
 ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุประยะการดำเนินการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีรายละเอียดของ
การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการดำเนินวิจัย

ตาราง 12 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย แหล่งข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล
เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ	1. ศึกษาเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา 2. สังเคราะห์องค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3. ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน	1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา 2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มีนาคม-พฤษภาคม 2566	1. องค์ประกอบหลักสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา 2. องค์ประกอบย่อยสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ	1. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน 3. ทดลองใช้กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 4. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์	1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสอบถาม	1. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน 2. กลุ่มทดลองใช้ 40 คน 3. กลุ่มตัวอย่าง 295 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู จำนวน 225 คน	1. วิเคราะห์ข้อมูลหาค่า IOC 2. หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ 5. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์	พฤษภาคม-ธันวาคม 2566	ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 12 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือ การใช้ตัวบ่งชี้สุนทรีย์สนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ	1. ศึกษาแนวทางการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ 2. วางแผนการดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของ 3. ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ของ 4. ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรีย์สนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	แบบประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มกราคม - กุมภาพันธ์ 2567	คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรีย์สนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการนำเสนอเป็นลำดับขั้นตอน ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน

2.5 ผลการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้

DEL แทน การรับฟังอย่างลึกซึ้ง วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ

DEL 1 แทน สมมติในการฟัง

A1 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 1

A2 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 2

A3 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 3

A4 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 4

DEL 2 แทน ปราศจากอคติหรือการตัดสิน

A5 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 5

A6 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 6

A7 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 7

A8 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 8

A9 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 9

A10 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 10

DEL 3 แทน ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ

A11 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 11

A12 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 12

A13 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 13

A14 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 14

A15 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 15

A16 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 16

REF แทน การไตร่ตรองความคิด วัดจากองค์ประกอบย่อย 3

องค์ประกอบ คือ

REF 1 แทน การสังเคราะห์

A17 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 17

A18 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 18

A19 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 19

A20 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 20

REF 2 แทน การคิดวิเคราะห์

A21 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 21

A22 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 22

A23 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 23

A24 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 24

REF 3 แทน การตัดสินใจแก้ปัญหา

A25 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 25

A26 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 26

A27 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 27

A28 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 28

A29 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 29

A30 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 30

VOI แทน การนำเสนอความคิด วัดจากองค์ประกอบย่อย 3
องค์ประกอบ คือ

VOI 1 แทน เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น

A31 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 31

A32 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 32

A33 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 33

A34 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 34

VOI 2 แทน คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน

A35 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 35

A36 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 36

A37 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 37

A38 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 38

VOI 3 แทน การใช้ถ้อยคำที่ดี

A39 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 39

A40 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 40

A41 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 41

A42 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 42

A43 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 43

RES แทน การเคารพบุคคลอื่น วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

RES 1 แทน การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด

A44 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 44

A45 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 45

A46 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 46

A47 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 47

RES 2 แทน ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก

A48 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 48

A49 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 49

A50 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 50

A51 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 51

RES 3 แทน การยอมรับความแตกต่าง

A52 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 52

A53 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 53

A54 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 54

A55 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 55

A56 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 56

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

Skew แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่

Kur แทน ค่าที่ใช้วัดความโด่งของโค้งปกติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

R^2 แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

χ^2 แทน ค่าสถิติไค – สแควร์ (chi – square)

df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)

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

GFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว
(adjusted goodness of fit index)

RMSEA แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
(root mean square error of approximation)

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

SE แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)

FS แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้
แทน ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)



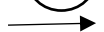
แทน องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)



แทน องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)



แทน ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม



หัวลูกศรแสดงแสดงทิศทางของอิทธิพล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลจากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด 3) การนำเสนอความคิด และ 4) การเคารพบุคคลอื่น

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสม โดยทั้ง 5 คน มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตาราง 13 ผลการยืนยันองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง	การรับข้อมูลทางการได้ยินอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งใจฟังในขณะที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างแท้จริง ไม่ตัดลั้นหรือตีความหมายในทันที มีมารยาทในการฟังและอาจจะมีความคิดบางอย่างวาบขึ้นมาในใจและความคิดนั้นอาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดที่พูดต้องการจะสื่อสารออกมาว่ามีอะไรบ้างโดยปราศจากอคติและความเชื่อเดิมของตนเอง	1. ผู้บริหารมีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ มีสมาธิ	5.00	0.00	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารตั้งใจฟังในสิ่งที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษา อวัจนภาษา	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารไม่ตีความจากข้อมูลที่ได้ฟังในทันที	5.00	0.00	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารมีมารยาทในการรับฟังผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดได้	5.00	0.00	มากที่สุด
		6. ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้พูดโดยปราศจากอคติในการรับฟัง	5.00	0.00	มากที่สุด
		7. ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อเดิมของตนเป็นหลักเมื่อฟังผู้อื่นพูด	4.80	0.44	มากที่สุด
		ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน	4.97	0.16	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม		
			$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2) การไตร่ตรองความคิด	การทบทวนหรือการคิดให้ซาลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังในขณะนั้นโดยปราศจากอคติและเปิดกว้างให้อิสระทางความคิดไตร่ตรองในตนเองจนเกิดการตกผลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้ฟังมาเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาหรือเพื่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง	1. ผู้บริหารมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังได้อย่างเหมาะสม	4.60	0.89	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารมีการทบทวนข้อมูลนั้น ๆ โดยปราศจากอคติ	5.00	0.00	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารเปิดกว้างให้อิสระทางความคิด	5.00	0.00	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารมีการไตร่ตรองอย่างถี่จนเกิดการตกผลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้รับฟัง	5.00	0.00	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการไตร่ตรองนั้นไปใช้ในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งได้	4.80	0.44	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน			4.88	0.44	มากที่สุด
3) การนำเสนอความคิด	การพูดออกมาจากความรู้สึก นึกคิดจากจิตใจในขณะนั้นด้วยคำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่านฟัง ท่าที่ที่อ่อนโยนเป็นมิตรและผู้ฟังสามารถเข้าใจได้โดยง่ายโดยข้อมูลที่พูดหรือนำเสนอออกมานั้นเกิดมาจากการฟังข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วเป็นอย่างดีซึ่งสิ่งที่สื่อสารออกมานั้นจะต้องตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสารตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจและสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น	1. ผู้บริหารพูดออกมาจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจของตน	4.60	0.89	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารพูดมีการใช้คำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่านฟัง	4.60	0.89	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารมีการแสดงออกท่าทางอวัจนภาษาที่อ่อนโยน	4.80	0.44	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารพูดสื่อสารออกมาได้ตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการจะสื่อสาร	4.80	0.44	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วสื่อสารออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจโดยง่าย	4.60	0.89	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน			4.68	0.56	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

4) การเคารพบุคคลอื่น	การแสดงออกถึงท่าทางในการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ยอมรับและให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดถือความคิดของตนว่าถูกเสมอ ไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา หรือจิตใจ ตลอดจนการเปิดใจกว้างให้ทุกคนได้มีสิทธิ์ในการได้นำเสนอหรือแสดงออกตามความคิดของผู้นั้น จนนำมาสู่ความเข้าใจที่ดีตรงกัน	1. ผู้บริหารมีการรับฟังในขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ	4.80	0.44	มากที่สุด
		2. ผู้บริหารให้การรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากบุคคล ที่ตนเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้	4.80	0.44	มากที่สุด
		3. ผู้บริหารให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล	4.80	0.44	มากที่สุด
		4. ผู้บริหารไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา จิตใจ	4.80	0.44	มากที่สุด
		5. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเต็มที่	5.00	0.00	มากที่สุด
		ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน		4.84	0.37

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X}$ = 4.97) รองลงมา ได้แก่ การไตร่ตรองความคิด ($\bar{X}$ = 4.88) การเคารพบุคคลอื่น ($\bar{X}$ = 4.84) และการนำเสนอความคิด ($\bar{X}$ = 4.68) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ดังนี้

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	70	23.73
1.2 ครู	225	76.27
รวม	295	100
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 5-10 ปี	163	55.25
2.2 ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	132	44.75
รวม	295	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 76.27 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้น จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

2.2 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และความถี่ของสุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังแสดง
ในตาราง 15 – 18

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบหลักที่ 1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 สมานในการฟัง						
1	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ	4.311	0.851	-1.776	4.161	มาก
2	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา	4.183	0.896	-1.682	3.692	มาก
3	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร	4.288	0.869	-1.656	3.497	มาก
4	ผู้บริหารฟังให้ได้อะไรจากผู้พูด เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์	4.254	0.868	-1.583	3.146	มาก
รวมเฉลี่ย		4.259	0.814	-1.924	4.700	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การไม่ตัดสิน						
5	ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง	4.203	0.899	-1.034	0.711	มาก
6	ผู้บริหารปล่อยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่ฟัง	4.030	0.938	-0.907	0.718	มาก
7	ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด	4.115	0.969	-1.362	1.854	มาก
8	ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด	4.189	0.909	-1.394	2.267	มาก
9	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก	4.078	0.924	-0.728	0.025	มาก
10	ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา	4.162	0.922	-1.062	0.730	มาก
รวมเฉลี่ย		4.129	0.832	-1.211	1.580	มาก

ตาราง 15 ต่อ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ						
11	ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน	4.203	0.947	-1.456	2.403	มาก
12	ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่ผู้สนทนาต้องการสื่อสารออก	4.193	0.888	-1.649	3.702	มาก
13	ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล	4.223	0.949	-1.492	2.470	มาก
14	ผู้บริหารสามารถจับใจความ ประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้	4.216	0.853	-1.556	3.435	มาก
15	ผู้บริหารมีสมารถตลอดการรับฟังข้อมูล	4.254	0.989	-1.503	2.104	มาก
16	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูลที่รับฟังได้	4.281	0.925	-1.782	3.647	มาก
รวมเฉลี่ย		4.228	0.851	-1.910	4.687	มาก
รวมเฉลี่ยองค์ประกอบหลักที่ 1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง		4.199	0.810	-1.753	3.890	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.199, S.D. = 0.810) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ สมารถในการฟัง ($\bar{X}$ = 4.259, S.D. = 0.814) ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ ($\bar{X}$ = 4.129, S.D. = 0.832) และการไม่ตัดสิน ($\bar{X}$ = 4.228, S.D. = 0.851) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ -1.782 ถึง -0.728 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าระหว่าง -0.025 ถึง 4.161 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบหลักที่ 2 การไตร่ตรองความคิด						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสังเคราะห์						
1	ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล	4.193	0.899	-1.350	2.104	มาก
2	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญ องค์ประกอบที่ถูกแยกแยะเอาไว้ในแต่ละ ประเด็นได้	4.166	0.897	-1.214	1.739	มาก
3	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่รับมาให้ เกิดองค์รวมที่มีความหมายที่ชัดเจน	4.122	0.906	-1.512	3.019	มาก
4	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูล ที่รับฟังได้	4.132	0.906	-1.283	1.881	มาก
รวมเฉลี่ย		4.153	0.848	-1.603	3.103	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดวิเคราะห์						
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือ ใคร่ครวญข้อมูลอย่างถี่ถ้วน	4.183	0.951	-1.543	2.622	มาก
6	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจใส	4.210	0.890	-1.328	2.109	มาก
7	ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก	4.135	0.854	-1.285	2.438	มาก
8	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางนำไปสู่ ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ	4.125	0.900	-1.291	2.095	มาก
รวมเฉลี่ย		4.163	0.838	-1.627	3.183	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การตัดสินใจแก้ปัญหา						
9	ผู้บริหารรู้จักการวิเคราะห์ตัวเลือก	4.064	0.975	-1.015	0.683	มาก
10	ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสม กับความต้องการของสถานการณ์นั้น	4.122	0.891	-0.967	0.745	มาก
11	ผู้บริหารสามารถสังการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ เหมาะสมได้	4.132	0.965	-1.388	2.054	มาก
12	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของ ทุกฝ่าย	4.227	0.876	-1.223	1.588	มาก

ตาราง 16 ต่อ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
13	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้	4.094	0.924	-1.152	1.497	มาก
14	ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์	4.162	0.922	-1.533	2.907	มาก
รวมเฉลี่ย		4.133	0.852	-1.372	2.000	มาก
รวมเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักที่ 2 การไตร่ตรองความคิด		4.147	0.831	-1.595	2.855	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.147$, S.D. = 0.831) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อย โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.163$, S.D. = 0.838) การสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.153$, S.D. = 0.848) และการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.133$, S.D. = 0.852) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ -1.543 ถึง -0.967 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.683 ถึง 3.019 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ขององค์ประกอบการนำเสนอความคิด

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและ เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและถูกต้องได้	4.152	0.951	-1.192	1.234	มาก
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ตรงกับ อารมณ์ภายในจิตใจ	3.993	0.907	-0.757	0.277	มาก
3	ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่เป็นเท็จให้ ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริง	4.125	0.993	-1.280	1.523	มาก
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจากความคิด ที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.094	0.960	-1.188	1.289	มาก
รวมเฉลี่ย		4.091	0.892	-1.295	1.515	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน						
5	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้อง ตัดสินใจ	4.166	0.959	-1.268	1.564	มาก
6	ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่างอย่างรอบคอบ	4.216	0.951	-1.257	1.234	มาก
7	ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูลที่ได้ของ สถานการณ์นั้น ๆ	4.195	0.943	-1.337	2.126	มาก
8	ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิดและการ กระทำของตนจากการคิดไตร่ตรองทบทวนนั้น ให้ดียิ่งขึ้น	4.132	0.950	-1.295	1.941	มาก
รวมเฉลี่ย		4.155	0.894	-1.512	2.454	มาก

ตาราง 17 ต่อ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การใช้ถ้อยคำที่ดี						
9	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสม	4.166	0.941	-1.026	0.496	มาก
10	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสมถูกต้องกาลเทศะ	4.155	0.927	-0.882	0.194	มาก
11	ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร	4.118	0.934	-1.170	1.443	มาก
12	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง	4.155	0.959	-1.177	1.223	มาก
13	ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ความมุ่งหมายของผู้พูด	4.057	1.059	-1.325	1.527	มาก
รวมเฉลี่ย		4.130	0.900	-1.231	1.166	มาก
รวมเฉลี่ยขององค์ประกอบหลักที่ 3 การนำเสนอความคิด		4.126	0.878	-1.403	1.816	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.126, S.D. = 0.878) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน ($\bar{X}$ = 4.155, S.D. = 0.894) การใช้ถ้อยคำที่ดี ($\bar{X}$ = 4.126, S.D. = 0.878) และการนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น ($\bar{X}$ = 4.091, S.D. = 0.892) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ -1.337 ถึง -0.757 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.194 ถึง 2.126 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบหลักที่ 4 การเคารพบุคคลอื่น						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด						
1	ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ	4.179	0.953	-1.243	1.328	มาก
2	ผู้บริหารฟังโดยไม่ตั่นทวนและปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง	4.020	1.052	-1.009	0.442	มาก
3	ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ	4.091	0.962	1.243	1.704	มาก
4	ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูลทันทีที่ได้รับฟัง	4.054	1.032	-1.137	0.910	มาก
รวมเฉลี่ย		4.086	0.919	-1.167	1.258	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก						
5	ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ	4.050	1.000	-1.170	1.211	มาก
6	ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเป็นหลัก	4.094	1.025	-1.181	1.047	มาก
7	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร	4.122	0.914	-1.240	1.819	มาก
8	ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม จิตใจของคู่สนทนา	4.162	0.958	-0.914	0.093	มาก
รวมเฉลี่ย		4.162	0.892	-1.215	1.250	มาก

ตาราง 18 ต่อ

ข้อที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	Skew	Kur	ระดับ
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การยอมรับความแตกต่าง						
9	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง	4.216	0.958	-1.310	1.540	มาก
10	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล	4.244	0.896	-1.213	1.338	มาก
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านมุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล	4.176	0.934	-1.138	1.178	มาก
12	ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก	4.169	0.961	-1.341	1.953	มาก
13	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุ ผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด	4.244	1.040	-1.560	2.090	มาก
รวมเฉลี่ย		4.210	0.898	-1.454	2.063	มาก
รวมเฉลี่ยองค์ประกอบหลักที่ 4 การเคารพบุคคลอื่น		4.140	0.875	-1.395	1.885	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.140, S.D. = 0.875) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบย่อยโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับความแตกต่าง ($\bar{X}$ = 4.210, S.D. = 0.898) ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก ($\bar{X}$ = 4.107, S.D. = 0.892) และการรับฟังเรื่องราวทั้งหมด ($\bar{X}$ = 4.086, S.D. = 0.919) ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า มีค่าตั้งแต่ -1.560 ถึง 1.243 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย แต่มีค่าไม่มากกว่า 3 และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า มีค่าระหว่าง 0.194 ถึง 2.126 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แต่มีค่าไม่มากกว่า 10 แสดงว่าข้อมูลมีแนวโน้มการแจกแจงแบบปกติ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน

เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสูตรที่เสนอของผู้บริหาร
สถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป ผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4
โมเดล ดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ
การรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ตัวบ่งชี้	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
A1	-															
A2	.843**	-														
A3	.874**	.800**	-													
A4	.871**	.809**	.749**	-												
A5	.787**	.718**	.738**	.813**	-											
A6	.797**	.722**	.702**	.712**	.742**	-										
A7	.768**	.681**	.646**	.721**	.660**	.744**	-									
A8	.854**	.846**	.730**	.782**	.742**	.774**	.793**	-								
A9	.785**	.775**	.670**	.738**	.811**	.797**	.742**	.811**	-							
A10	.792**	.746**	.709**	.801**	.755**	.749**	.797**	.806**	.783**	-						
A11	.836**	.781**	.767**	.776**	.758**	.736**	.704**	.756**	.728**	.698**	-					
A12	.842**	.827**	.817**	.787**	.747**	.752**	.764**	.817**	.707**	.796**	.802**	-				
A13	.822**	.775**	.770**	.796**	.799**	.741**	.752**	.773**	.759**	.805**	.826**	.876**	-			
A14	.894**	.775**	.791**	.811**	.744**	.812**	.718**	.801**	.742**	.754**	.778**	.837**	.830**	-		
A15	.850**	.749**	.796**	.803**	.714**	.691**	.725**	.811**	.744**	.770**	.779**	.791**	.811**	.804**	-	
A16	.881**	.754**	.740**	.808**	.712**	.774**	.794**	.797**	.714**	.771**	.761**	.793**	.818**	.879**	.843**	-

KMO = 0.775, Bartlett's Test = 1140.987, df = 3, sig. = 0.000

** . มีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.646–0.894 และเมื่อพิจารณาค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.775 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett’s Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1140.987 ($p=.000$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้

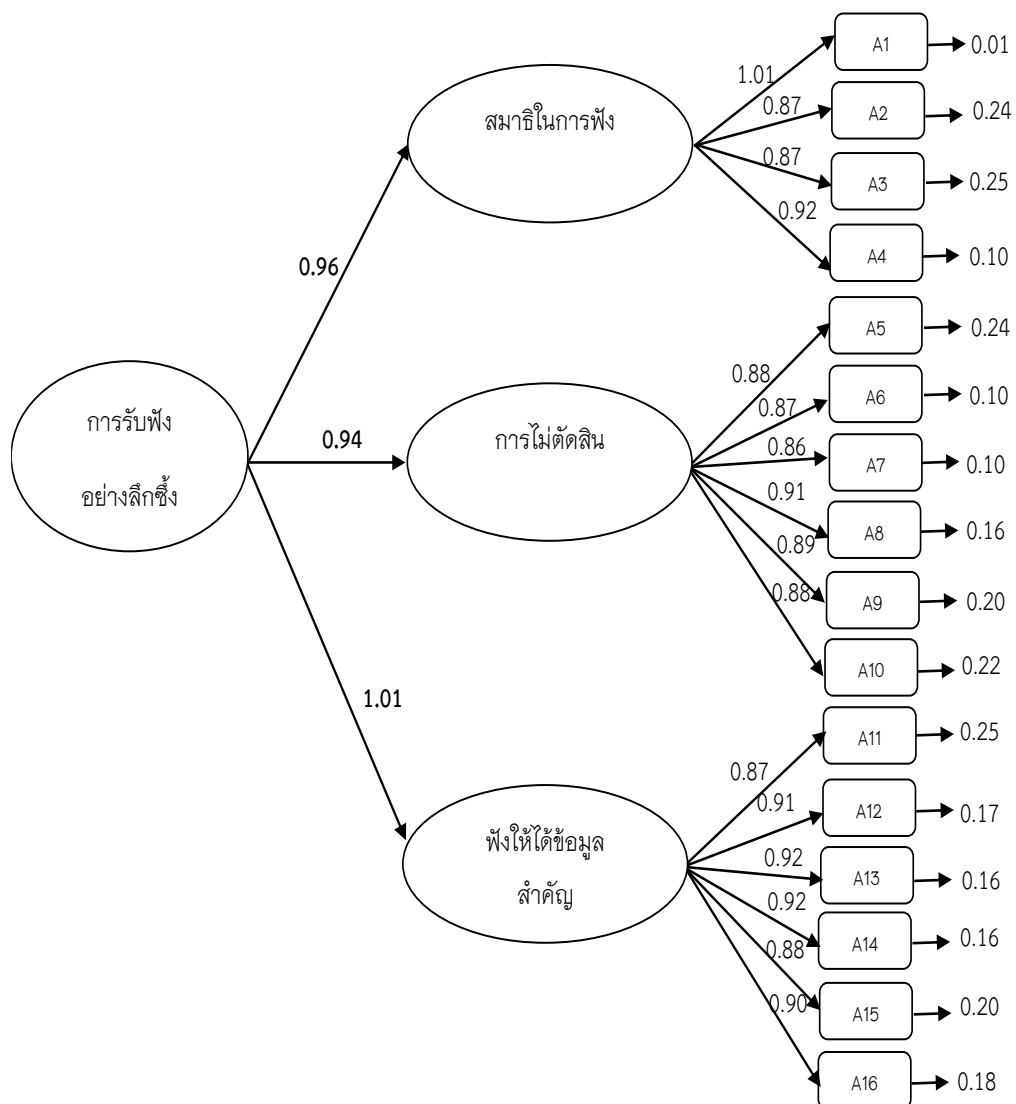
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	B(SE)	β			
องค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้งจำแนกรายตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 สมารถในการฟัง					
A1	1.01	1.01	<-->	1.01	1.53
A2	.87 (.03)	.87	26.12**	.76	-0.09
A3	.87 (.03)	.87	28.45**	.75	-0.33
A4	.92 (.04)	.92	25.45**	.84	.67
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การไม่ตัดสิน					
A5	.88	.88	<-->	.76	.18
A6	.87 (.04)	.87	20.97**	.75	.09
A7	.86 (.05)	.86	17.95**	.75	.10
A8	.91 (.04)	.91	20.74**	.84	.29
A9	.89 (.04)	.89	22.35**	.80	.18
A10	.88 (.04)	.88	21.62**	.78	.10
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ					
A11	.87	.87	<-->	.75	-0.01
A12	.91 (.04)	.91	23.16**	.83	.26
a13	.92 (.04)	.92	23.59**	.84	.26
A14	.92 (.04)	.92	23.68**	.84	-0.08
A15	.88 (.04)	.88	21.89**	.78	.01
A16	.90 (.04)	.90	23.02**	.82	-0.04
ตัวแปรแฝงภายใน/องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ					
สมารถในการฟัง	.96 (.04)	.96	22.57**	.92	-
การไม่ตัดสิน	.94 (.05)	.94	17.53**	.89	-
ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ	1.01 (.05)	1.01	18.89**	1.01	-
Chi-Square = 117.48, df = 66, p-value = 0.00010, RMSEA = 0.052, RMR = 0.017, GFI = 0.95, AGFI=0.90					
KMO = 0.775, Bartlett's Test = 1140.987, df = 3, sig. = 0.000					

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 117.48 ซึ่งค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.00010 ที่องศาอิสระ 66 ($\chi^2 = 117.48$; $df = 66$; $P = 0.00010$) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.78 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.017 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.052 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะ มีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการรับฟังอย่างลึกซึ้ง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบมีขนาดตั้งแต่ 0.94 ถึง 1.01 และภายในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยองค์ประกอบฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.01 รองลงมาคือ องค์ประกอบสมาธิในการฟัง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.96 และองค์ประกอบการไม่ตัดสิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ตามลำดับ ดังรูปภาพ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง



Chi-Square = 117.48, df = 66, p-value = 0.00010, RMSEA = 0.052

ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

2.3.2 องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

ตาราง 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ การไตร่ตรองความคิด

ตัวบ่งชี้	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
A17	-													
A18	.887**													
A19	.885**	.803**												
A20	.815**	.855**	.849**											
A21	.865**	.864**	.857**	.823**										
A22	.815**	.854**	.752**	.804**	.818**									
A23	.820**	.871**	.809**	.837**	.840**	.866**								
A24	.810**	.858**	.765**	.804**	.803**	.765**	.875**							
A25	.854**	.831**	.780**	.832**	.881**	.791**	.838**	.885**						
A26	.827**	.872**	.777**	.868**	.872**	.769**	.809**	.773**	.875**					
A27	.852**	.850**	.829**	.804**	.907**	.811**	.803**	.807**	.815**	.839**				
A128	.790**	.804**	.826**	.797**	.835**	.806**	.781**	.727**	.775**	.844**	.825**			
A129	.796**	.780**	.777**	.760**	.850**	.769**	.785**	.741**	.868**	.766**	.783**	.767**		
A130	.827**	.818**	.814**	.767**	.869**	.770**	.835**	.848**	.824**	.824**	.805**	.812**	.835**	
KMO = 0.790, Bartlett's Test = 1369.226, df = 3, p-value = .000														

** มีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ การไตร่ตรองความคิด พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.727–0.907 และเมื่อพิจารณาค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.790 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1369.226 ($p=.000$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้

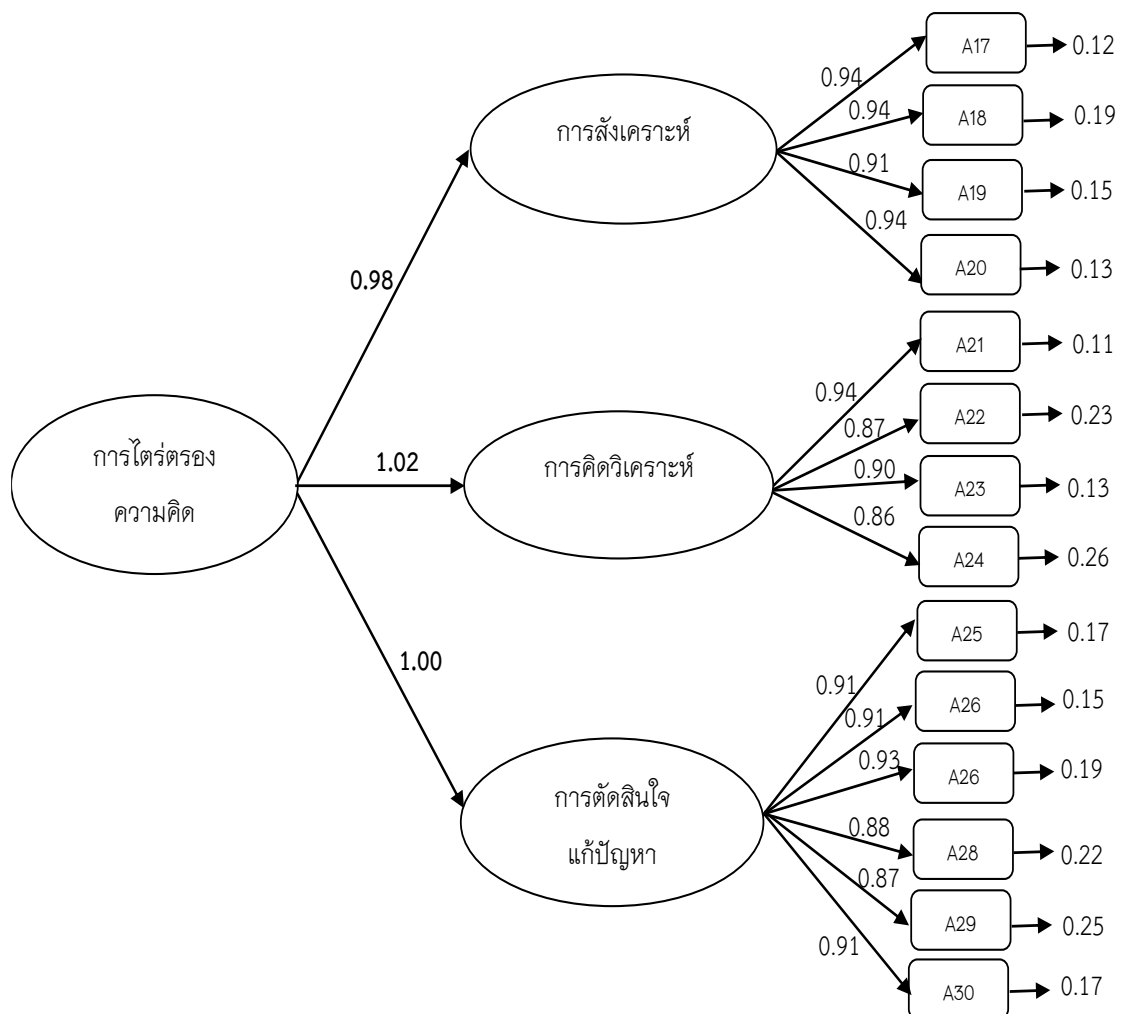
ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	B(SE)	β			
องค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด จำนวนรายตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสังเคราะห์					
A17	.94	.94	<-->	.88	.25
A18	.94 (.03)	.94	32.07**	.89	.28
A19	.91 (.03)	.91	32.45**	.83	-0.04
A20	.94 (.04)	.94	24.79**	.87	.48
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดวิเคราะห์					
A21	.94	.94	<-->	.89	-0.13
A22	.87 (.03)	.87	25.53**	.75	-0.10
A23	.90 (.03)	.90	28.72**	.81	.09
A24	.86 (.03)	.86	24.71**	.74	-0.23
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การตัดสินใจแก้ปัญหา					
A25	.91	.91	<-->	.83	.03
A26	.91 (.03)	.91	31.37**	.82	-0.05
A27	.93 (.04)	.93	25.33**	.86	.20
A28	.88 (.04)	.88	23.98**	.77	.05
A29	.87 (.03)	.87	29.69**	.75	.04
A30	.91 (.03)	.91	26.52**	.83	.20
ตัวแปรแฝงภายใน/องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ					
การสังเคราะห์	.98 (.05)	.88	20.52**	.95	-
การคิดวิเคราะห์	1.02 (.05)	1.02	22.23**	1.04	-
การตัดสินใจแก้ปัญหา	1.00 (.05)	1.00	20.26**	.99	-
Chi-Square = 66.32, df = 40, p-value = 0.0055, RMSEA = 0.047, RMR = 0.0094, GFI = 0.97, AGFI=0.92					
KMO = 0.790, Bartlett's Test = 1369.226, df = 3, p-value = .000					

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดขององค์ประกอบ การไตร่ตรองความคิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 66.32 ซึ่งค่า ไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.0055 ที่องศาอิสระ 40 ($\chi^2 = 66.32$; df = 40; P = 0.0055) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.65 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0094 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะ มีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการไตร่ตรองความคิด พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบมีขนาดตั้งแต่ 0.98 ถึง 1.02 และภายในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยองค์ประกอบการคิดวิเคราะห์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.02 รองลงมาคือ องค์ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.00 และ องค์ประกอบการสังเคราะห์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.93 ตามลำดับ ดังรูปภาพแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด



Chi-Square = 66.32, df = 40, p-value = 0.0055, RMSEA = 0.047

ภาพประกอบ 9 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการไตร่ตรองความคิด

2.3.3 องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้

ตาราง 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ
การนำเสนอความคิด

ตัวบ่งชี้	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43
A31	-												
A32	.829**	-											
A33	.843**	.805**	-										
A34	.821**	.816**	.896**	-									
A35	.818**	.759**	.859**	.864**	-								
A36	.858**	.770**	.870**	.897**	.877**	-							
A37	.835**	.768**	.835**	.792**	.811**	.842**	-						
A38	.865**	.770**	.828**	.828**	.807**	.886**	.856**	-					
A39	.860**	.738**	.828**	.843**	.823**	.833**	.799**	.841**	-				
A40	.852**	.757**	.857**	.869**	.804**	.864**	.809**	.844**	.901**	-			
A41	.875**	.803**	.833**	.840**	.827**	.812**	.834**	.847**	.878**	.850**	-		
A42	.849**	.798**	.839**	.847**	.851**	.887**	.842**	.883**	.844**	.855**	.874**	-	
A43	.771**	.708**	.804**	.773**	.820**	.797**	.780**	.779**	.771**	.759**	.828**	.851**	-
KMO = 0.789, Bartlett's Test = 1325.067, df = 3, p-value = .000													

** . มีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ
การนำเสนอความคิด พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.708–0.901 และ
เมื่อพิจารณาค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า
เท่ากับ 0.789 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ
1325.067 (p=.000) ซึ่งมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มี
ความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้

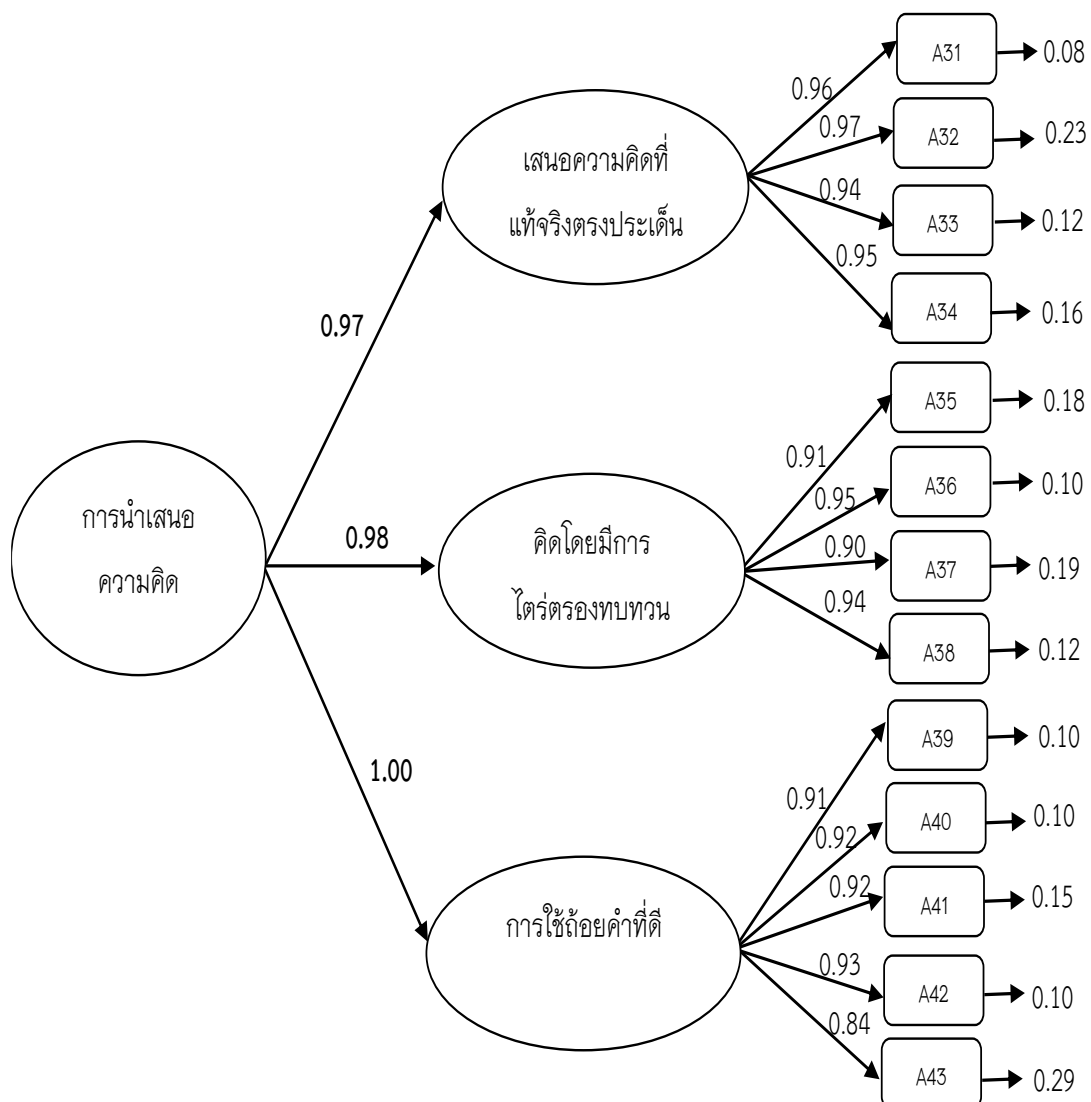
ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการนำเสนอความคิด

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	B(SE)	β			
องค์ประกอบการนำเสนอความคิด จำแนกรายตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น					
A31	.96	.96	<-->	.92	.54
A32	.87 (.03)	.87	25.34**	.75	-0.04
A33	.94 (.03)	.94	29.09**	.88	.22
A34	.95 (.04)	.95	26.98**	.90	.51
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน					
A35	.91	.91	<-->	.84	.20
A36	.95 (.03)	.95	30.17**	.90	.28
A37	.90 (.03)	.90	25.67**	.81	.08
A38	.94 (.04)	.94	25.21**	.88	.21
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การใช้ถ้อยคำที่ดี					
A39	.91	.91	<-->	.83	.05
A40	.92 (.03)	.92	34.91**	.85	.09
A41	.92 (.03)	.92	31.61**	.85	.12
A42	.93 (.03)	.93	28.18**	.87	.11
A43	.84 (.04)	.84	21.58**	.71	-0.01
ตัวแปรแฝงภายใน/องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ					
การนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น	.97 (.05)	.97	17.74**	.94	-
การคิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน	.98 (.05)	.98	22.41**	.97	-
การใช้ถ้อยคำที่ดี	1.00 (.05)	1.00	21.86**	1.01	-
Chi-Square = 61.49, df = 37, p-value = 0.00693, RMSEA = 0.047, RMR = 0.0100, GFI = 0.97, AGFI=0.92					
KMO = 0.789, Bartlett's Test = 1325.067, df = 3, p-value = .000					

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดขององค์ประกอบ
การนำเสนอความคิด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 61.49 ซึ่งค่า
ไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น
(p-value) เท่ากับ 0.00693 ที่องศาอิสระ 37 ($\chi^2 = 61.49$; df = 37; P = 0.00693)
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.66 ซึ่งมีความน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0100 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.047 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะ มีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการนำเสนอความคิด พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบมีขนาดตั้งแต่ 0.97 ถึง 1.00 และภายในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดยองค์ประกอบการใช้ถ้อยคำที่ดี มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ องค์ประกอบคิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.98 และ องค์ประกอบเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ตามลำดับ ดังรูปภาพ แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบ การนำเสนอความคิด



Chi-Square=61.49, df=37, P-value=0.00693, RMSEA=0.047

ภาพประกอบ 10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการนำเสนอความคิด

2.3.4 องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น มีองค์ประกอบย่อย

3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้

ตาราง 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ
การเคารพบุคคลอื่น

ตัวบ่งชี้	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56
A44	-												
A45	.833 ^{**}	-											
A46	.793 ^{**}	.780 ^{**}	-										
A47	.747 ^{**}	.800 ^{**}	.803 ^{**}	-									
A48	.775 ^{**}	.739 ^{**}	.829 ^{**}	.775 ^{**}	-								
A49	.740 ^{**}	.798 ^{**}	.704 ^{**}	.705 ^{**}	.791 ^{**}	-							
A50	.857 ^{**}	.764 ^{**}	.795 ^{**}	.693 ^{**}	.786 ^{**}	.811 ^{**}	-						
A51	.801 ^{**}	.802 ^{**}	.736 ^{**}	.665 ^{**}	.729 ^{**}	.794 ^{**}	.804 ^{**}	-					
A52	.850 ^{**}	.794 ^{**}	.804 ^{**}	.720 ^{**}	.797 ^{**}	.788 ^{**}	.751 ^{**}	.828 ^{**}	-				
A53	.760 ^{**}	.766 ^{**}	.809 ^{**}	.713 ^{**}	.733 ^{**}	.799 ^{**}	.831 ^{**}	.820 ^{**}	.872 ^{**}	-			
A54	.796 ^{**}	.798 ^{**}	.746 ^{**}	.699 ^{**}	.765 ^{**}	.770 ^{**}	.799 ^{**}	.788 ^{**}	.816 ^{**}	.866 ^{**}	-		
A55	.883 ^{**}	.890 ^{**}	.781 ^{**}	.721 ^{**}	.769 ^{**}	.805 ^{**}	.848 ^{**}	.804 ^{**}	.850 ^{**}	.824 ^{**}	.826 ^{**}	-	
A56	.833 ^{**}	.772 ^{**}	.772 ^{**}	.688 ^{**}	.723 ^{**}	.776 ^{**}	.845 ^{**}	.816 ^{**}	.864 ^{**}	.833 ^{**}	.826 ^{**}	.863 ^{**}	-
KMO = 0.779, Bartlett's Test = 1113.916, df = 3, p-value = .000													

** . มีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบ
การเคารพบุคคลอื่น พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 13 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.665-0.883 และ
เมื่อพิจารณาค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่า
เท่ากับ 0.779 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ส่วนค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ
1113.916 (p=.000) ซึ่งมีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้อมูลชุดนี้มี
ความสัมพันธ์กันและสามารถนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบได้

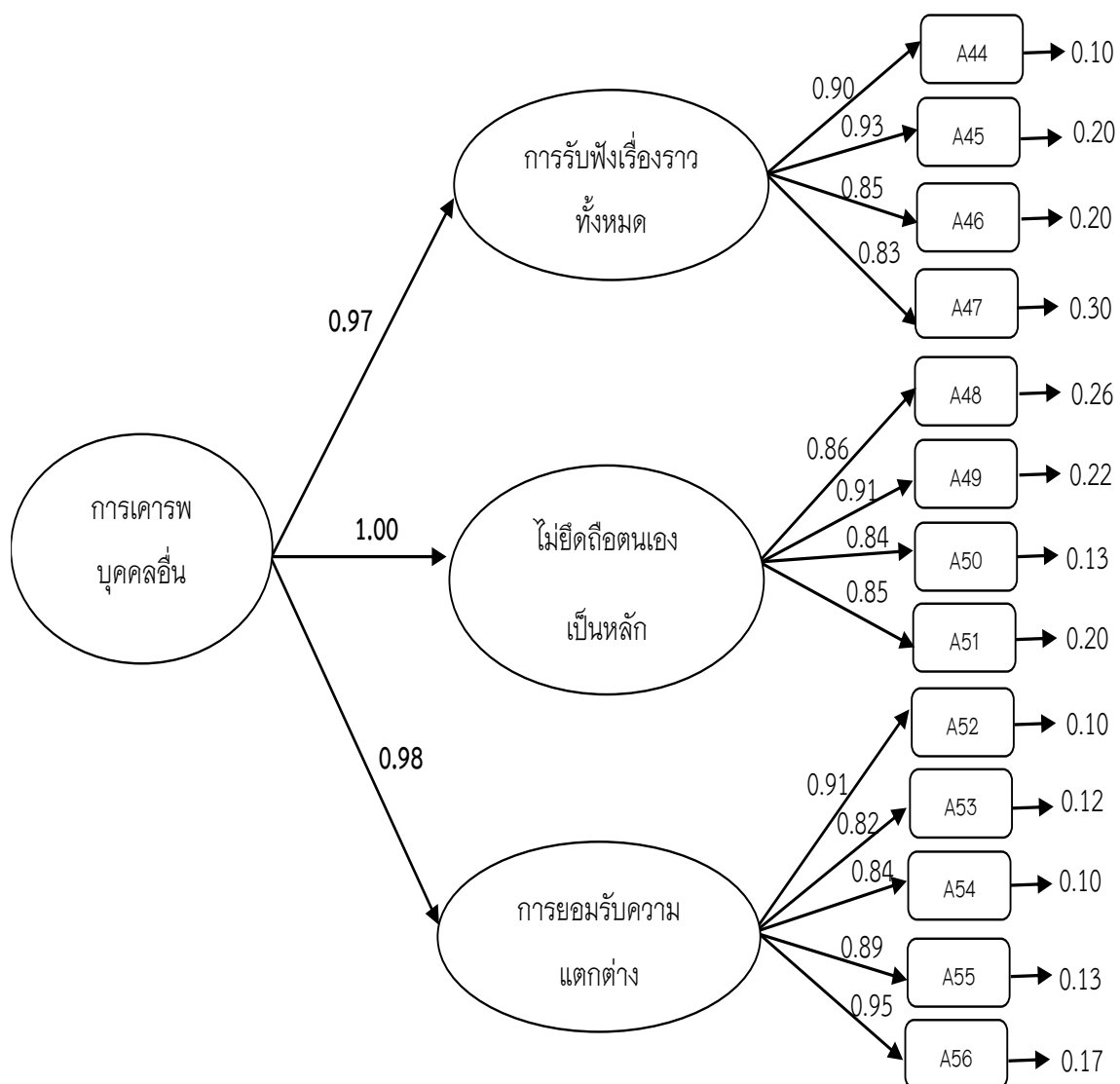
ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	B(SE)	β			
องค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น จำแนกรายตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้					
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด					
A44	.90	.90	<-->	.89	.57
A45	.93 (.04)	.93	25.58**	.77	.01
A46	.85 (.04)	.85	23.07**	.78	.28
A47	.83 (.04)	.83	19.78**	.64	-0.01
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก					
A48	.86	.86	<-->	.74	.09
A49	.91 (.03)	.91	21.29**	.79	.19
A50	.84 (.05)	.84	22.97**	.85	.10
A51	.85 (.03)	.85	21.32**	.79	.10
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การยอมรับความแตกต่าง					
A52	.91	.91	<-->	.90	.24
A53	.82 (.03)	.82	30.45**	.84	.22
A54	.84 (.03)	.84	28.01**	.80	.04
A55	.89 (.03)	.89	28.57**	.86	.19
A56	.95 (.03)	.95	30.34**	.84	.12
ตัวแปรแฝงภายใน/องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ					
การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด	.97 (.05)	.97	20.35**	.94	-
ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก	1.00 (.05)	1.00	18.36**	1.00	-
การยอมรับความแตกต่าง	.98 (.04)	.98	21.07**	.97	-
Chi-Square = 42.64, df = 40, p-value = 0.35827, RMSEA = 0.015, RMR = 0.0094, GFI = 0.98, AGFI=0.95					
KMO = 0.779, Bartlett's Test = 1113.916, df = 3, p-value = .000					

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามโมเดลการวัดขององค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 42.64 ซึ่งค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.35827 ที่องศาอิสระ 40 ($\chi^2 = 42.64$; df = 40; P = 0.35827) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.06 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0094 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะ มีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการเคารพบุคคลอื่น พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกองค์ประกอบมีขนาดตั้งแต่ 0.97 ถึง 1.00 และภายในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน องค์ประกอบไม่มียึดถือตัวเองเป็นหลัก มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ องค์ประกอบการยอมรับความแตกต่าง ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.98 และการรับฟังเรื่องราวทั้งหมดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ตามลำดับ ดังรูปภาพแสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ขององค์ประกอบด้านการเคารพบุคคลอื่น



Chi-Square=42.64, df=40, P-value=0.35827, RMSEA=0.015

ภาพประกอบ 11 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบการเคารพบุคคลอื่น

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล การวัดที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย มีรายละเอียด ดังตาราง 19

ตาราง 27 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

	DEL1	DEL2	DEL3	REF1	REF2	REF3	VOI1	VOI2	VOI3	RES1	RES2	RES3
DEL1	–											
DEL2	.894**											
DEL3	.932**	.912**										
REF1	.774**	.780**	.797**									
REF2	.790**	.786**	.803**	.944**								
REF3	.779**	.797**	.808**	.941**	.946**							
VOI1	.718**	.750**	.771**	.925**	.911**	.927**						
VOI2	.792**	.782**	.807**	.919**	.920**	.929**	.939**					
VOI3	.761**	.802**	.803**	.904**	.920**	.934**	.934**	.943**				
RES1	.758**	.809**	.773**	.886**	.887**	.862**	.869**	.867**	.877**			
RES2	.783**	.801**	.774**	.853**	.892**	.895**	.859**	.868**	.882**	.903**		
RES3	.803**	.829**	.806**	.880**	.895**	.886**	.882**	.916**	.907**	.898**	.928**	–

** . มีนัยสำคัญทางระดับสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบย่อย ทั้ง 12 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การตัดสินใจแก้ปัญหา (REF3) และ การคิดวิเคราะห์ (REF2) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.946 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น (VOI1) และ สมานในการฟัง (DEL1) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.718 และพบว่าทุกคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสม

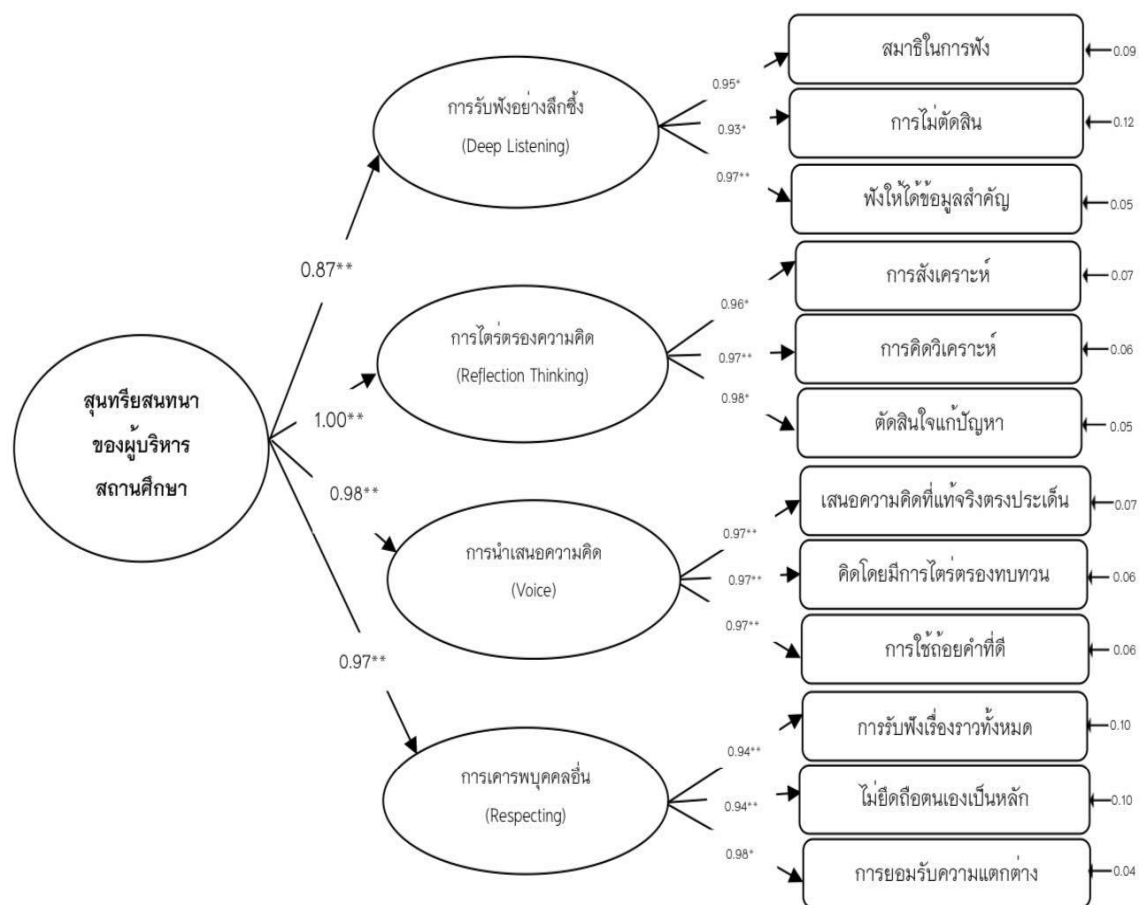
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่า KMO and Bartlett's Test

สถิติ	ผลที่ได้
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0.938
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	6915.022
df	66
Sig.	0.000

จากตาราง 28 เมื่อพิจารณาค่า Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.938 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายถึง ข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก และค่า Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square มีค่าเท่ากับ 6915.022 ($p = 0.000$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.4.1 ผลการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสามารถสร้างโมเดลโครงสร้างสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋ิงกาฬ ได้ดังภาพประกอบ 12



$$\chi^2 = 34.24, df = 32, p = 0.36069, RMAEA = 0.015, RMR = 0.0097, GFI = 0.98, AGFI = 0.95$$

ภาพประกอบ 12 ผลการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดล
โครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดสุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	B(SE)	β			
ตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกรายองค์ประกอบ					
องค์ประกอบกรับฟังอย่างลึกซึ้ง					
สมาธิในการฟัง	.95	.95	<-->	.91	.36
การไม่ตัดสิน	.93(.03)	.94	35.37**	.88	.20
ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ	.97(.02)	.97	42.55**	.95	.40
องค์ประกอบกรไตร่ตรองความคิด					
การสังเคราะห์	.96	.96	<-->	.93	.10
การคิดวิเคราะห์	.97(.02)	.97	49.63**	.94	.10
ตัดสินใจแก้ปัญหา	.98(.02)	.98	47.59**	.95	.46
องค์ประกอบกรนำเสนอความคิด					
เสนอความคิดที่แท้จริงตรง ประเด็น	.97	.96	<-->	.93	.26
คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน	.97(.02)	.97	46.73**	.94	.14
การใช้ถ้อยคำที่ดี	.97(.02)	.97	46.19**	.94	.34
องค์ประกอบกรเคารพบุคคลอื่น					
การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด	.94	.95	<-->	.90	.39
ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก	.94(.03)	.95	35.40**	.90	-.05
การยอมรับความแตกต่าง	.98(.03)	.98	35.73**	.96	.70
ตัวแปรแฝง/องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ					
การรับฟังอย่างลึกซึ้ง	.87(.05)	.87	17.74**	.75	-
การไตร่ตรองความคิด	1.00(.04)	1.00	22.41**	1.00	-
การนำเสนอความคิด	.98(.04)	.98	21.86**	.96	-
การเคารพบุคคลอื่น	.97(.05)	.97	20.80**	.94	-
Chi-Square = 34.24, df = 32, p-value = 0.36069, RMSEA = 0.015, RMR = 0.0097, GFI = 0.98, AGFI=0.95					
KMO = 0.938, Bartlett's Test = 6915.022, df = 66, p-value = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

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

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตามโมเดลการวัดที่องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวบ่งชี้ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 34.24 ซึ่งค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.36069 ที่องศาอิสระ 32 ($\chi^2 = 34.24$; $df = 32$; $P = 0.360$) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.07 ซึ่งมีความน้อยกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่ารากกำลังสองของค่าเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0097 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .015 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะ มีค่าน้อยกว่า .05 ส่วนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสมบูรณ์ ได้แก่ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GF) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เพราะมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่กล่าวมาเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.93 ถึง 0.98 และภายในแต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างใกล้เคียงกัน

องค์ประกอบหลักการการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (DEL) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 รองลงมา คือสมาธิในการฟังและการไม่ตัดสิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95, 0.93 ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด (REF) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัดสินใจแก้ปัญหา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์และการสังเคราะห์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97, 0.96 ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักการการนำเสนอความคิด (VOI) พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น คิดโดยมีการไตร่ตรอง ทบทวนและการใช้ถ้อยคำที่ดี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 เท่ากันทั้งหมด

องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น (RES) พบว่า องค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การยอมรับความแตกต่าง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 รองลงมา คือ การรับฟังเรื่องราวทั้งหมดและการไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.87 ถึง 1.00 โดยองค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด (REF) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 1.00 รองลงมาคือ องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด (VOI) องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น (RES) และองค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (DEL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98, 0.97 และ 0.87 ตามลำดับ ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 25 และภาพที่ 12

ระยะที่ 3 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง	4.80	0.44	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้	5.00	0.00	มากที่สุด
4	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.60	0.54	มากที่สุด
5	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.80	0.44	มากที่สุด
6	แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	4.40	0.89	มาก
7	แบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.80	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน พบว่า การใช้คู่มือตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ยกเว้น แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริงและแบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 5.00 ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบและกลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 295 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู 225 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรสังเกตได้เป็น 20:1 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 56 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด 3) การนำเสนอความคิด และ 4) การเคารพบุคคลอื่น โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ พบว่า มีองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 56 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง มี 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมมติในการฟัง ($\bar{X}$ = 4.259, S.D. = 0.814) ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ ($\bar{X}$ = 4.228, S.D. = 0.851) และการไม่ตัดสิน ($\bar{X}$ = 4.129, S.D. = 0.832) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.199, S.D. = 0.810) ซึ่งมีจำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.2 องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด มี 3 องค์ประกอบย่อย

โดยเรียง ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.163, S.D. = 0.838) การสังเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.153, S.D. = 0.848) และการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 4.133, S.D. = 0.852) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.147, S.D. = 0.831) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด ซึ่งมีจำนวน 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.3 องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด มี 3 องค์ประกอบย่อย

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน ($\bar{X}$ = 4.155, S.D. = 0.894) การนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น ($\bar{X}$ = 4.130, S.D. = 0.900) การใช้ถ้อยคำที่ดี ($\bar{X}$ = 4.091, S.D. = 0.892) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.126, S.D. = 0.878) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด ซึ่งมีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2.4 องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น มี 3 องค์ประกอบย่อย

โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับความแตกต่าง ($\bar{X}$ = 4.210, S.D. = 0.898) ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก ($\bar{X}$ = 4.107, S.D. = 0.892) การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด ($\bar{X}$ = 4.086, S.D. = 0.919) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก การเคารพบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.140, S.D. = 0.875) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น ซึ่งมีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างศูนย์สนทนาของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ายกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์

(Chi - Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 34.24 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า df เท่ากับ 32

เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.07 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GF) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.015 (Chi - square = 34.24 df = 32 ค่า P = 0.360

ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.95 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 56 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.93 ถึง 0.98 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คู่มือการใช้คู่มือตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เกือบทุกข้อ ยกเว้น แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้จริงและแบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา ได้แก่ คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้องและแนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ตามด้วย นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด 3) การนำเสนอความคิด และ 4) การเคารพบุคคลอื่น ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้มาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังนี้

David Bohm (1996, หน้า 6) พบว่าสุนทรียสนทนาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การไม่ตัดสิน 3) การเคารพ และ 4) เสียงจากภายใน และสอดคล้องกับ นาถฤดี สุลีสิทธิ์ (2557, หน้า 8) ได้พัฒนารูปแบบ พฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้ กระบวนการสุนทรียสนทนา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลยโสธร และได้สรุปว่าองค์ประกอบ 3 ประการ ของสุนทรียสนทนา ได้แก่ 1) การฟังให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง 2) การไตร่ตรองความคิด และ 3) การนำเสนอความคิด และ กฤษณา มะธิปะโน (2558, หน้า 6) ได้ศึกษาผลการ ใช้ชุดกิจกรรมแบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมโดยกระบวนการสุนทรียสนทนา เพื่อพัฒนาวินัยใน ตนเองของเด็กประถมวัย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพ 3) การห้อยแขวน และ 4) เสียงของเรา และ ศิริรัตน์ จำปีเรือง (2558, หน้า 72) ที่ได้ศึกษาพัฒนาเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามกระบวนการสุนทรียสนทนาสำหรับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) เสียงภายในและ 3) สะท้อนอย่างไตร่ตรอง และสอดคล้องกับ อารยา มุกดาหาร (2560, หน้า 25) การประยุกต์ใช้สุนทรียสนทนาใน การดูแลผู้สูงอายุข้อเข่าเสื่อม ที่ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเคารพ 2) การฟังอย่างลึกซึ้ง 3) การห้อยแขวน และ 4) การเปิดเผยเสียง จากภายใน และ รัฐสุภาภรณ์ นันทเสน (2561, หน้า 204) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดสุนทรียสนทนา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมประชาธิปไตยด้านคุณธรรม สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ได้สรุปองค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพ 3) การห้อยแขวน และ 4) เสียงภายใน และ เชิดศักดิ์ ไธรมณีรัตน์ (2562, หน้า 202) ได้อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องสุนทรียสนทนาช่วย พัฒนาความเข้าใจผู้อื่นในแพทย์ประจำบ้าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนา ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล 3) การห้อยแขวนการตัดสิน และ 4) การสื่อสารจากเสียงภายในที่แท้จริง และ นกมล เลื่อนนกรบ (2562, หน้า 204) ที่ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียน ออนไลน์ในระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOCs) เพื่อพัฒนากระบวนการสุนทรียสนทนา กระบวนการสะท้อนคิดและกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้งของนักศึกษาพยาบาล

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำเสนอความคิด 2) การฟัง และ 3) การไตร่ตรองความคิดอย่างลุ่มลึก และสอดคล้องกับ ทรายุทธ ดีนาน (2564, หน้า 27) ได้พัฒนาทักษะการฟังและทักษะ การพูด ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ สุนทรียสนทนาไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ฟังอย่างลึกซึ้ง 2) การนำเสนอข้อมูล 3) การเคารพบุคคลอื่น และ 4) พิจารณาข้อเท็จจริง และ สิริกร อมฤตวาริน (2565, หน้า 155) ได้ศึกษาปรัชญาพื้นฐานของสุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนการทัศน์ หลังนวยุคสายกลาง ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสุนทรียสนทนาไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปลดปล่อย/แขวนความเชื่อ 2) ฟังอย่างตั้งใจ และ 3) แสดงความคิดเห็น

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง

ตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.1 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทุกตัวบ่งชี้ ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การไตร่ตรองความคิด การนำเสนอความคิด และการเคารพบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กรอบแนวคิดการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลาย ขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้คำนึงถึงการ นำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ถึง ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)

ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .987 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าวจนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของNardo, et al. (2005); Blank (1993); Burstein, Oakes, and Guiton. (1992); Johnstone. (1981) อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, (2551) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการไตร่ตรองความคิด (REF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.00 การนำเสนอความคิด (VOI) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 การเคารพบุคคลอื่น (RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (DEL) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้ให้ความสำคัญกับการไตร่ตรองความคิดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันนี้เราได้รับข้อมูลจากสื่อทางสังคมมากมาย ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อเท็จจริงบ้าง ข้อคิดเห็นบ้าง ข่าวลือและข่าวลวงบ้าง ที่สำคัญคือข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลที่เรานำมาประกอบใช้ในการตัดสินใจ โดยธรรมชาติแล้วเราจะมี การคิดก่อนตัดสินใจทำทุกครั้ง และการกระทำของเราจะสอดคล้องกับการคิดของเรา การไตร่ตรองความคิดจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตัวเรา ถ้าเราปล่อยให้เราคิดไปตามธรรมชาติแล้วเราจะใช้ข้อมูลเฉพาะที่อยู่ในความจำของเราซึ่งมักอยู่ในวงจำกัดที่มาจากเฉพาะประสบการณ์และความรู้สึกของเราเท่านั้นมาใช้คิดตัดสินใจ หากเราใช้ข้อมูลจำกัดไม่ครอบคลุมทุกด้าน การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเราอาจมีความผิดพลาดได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริอร วิชชาวุธ (2556, หน้า 78) พบว่า การคิดไตร่ตรองด้วยเหตุผลไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เป็นทักษะที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้และการอบรมสั่งสอนให้รู้จักใช้คำถามตรวจสอบความคิดของตนเองและผู้อื่นด้วย

ถ้าบุคคลในสังคมส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความรู้สึกนึกคิดไตร่ตรองด้วยเหตุผลอย่างมีคุณธรรม บุคคลในสังคมย่อมจะอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขปราศจากการมีอคติและใช้อารมณ์ความรู้สึกทำร้ายกันและกัน ทั้งยังสามารถช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งในด้านต่าง ๆ

2.2.1 องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ สมาธิในการฟัง การไม่ตัดสิน และฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ โดยเรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ (DEL3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 รองลงมา คือ สมาธิในการฟัง (DEL1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 และท้ายสุด คือ การไม่ตัดสิน (DEL2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการรับฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสื่อสารของมนุษย์ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ชีวิตต้องเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤติที่นอกจากจะส่งผลต่อสภาวะทางกายแล้วยังส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจไม่แพ้กัน เพื่อที่จะช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้การรับฟังอย่างลึกซึ้งให้เกิดประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของชีวิต สอดคล้องกับ ธานินทร์ แสงทวีสุข (2564, หน้า 46) ที่พบว่า การเลือกที่จะฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ พร้อมทั้งจะเข้าใจถึงความรู้สึก เจตนาและความต้องการเบื้องต้นจะเป็นตัวช่วยในยามที่ต้องจัดการชีวิตและก้าวผ่านความขัดแย้งและปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ของชีวิต

2.2.2 องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การสังเคราะห์ การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยเรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ การตัดสินใจแก้ปัญหา (REF3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ (REF2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 และท้ายสุด คือ การสังเคราะห์ (REF1) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้กำหนด หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนในการตัดสินใจ

จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องรู้แนวทาง หลักการ ทฤษฎีการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พบเจอในการบริหารสถานศึกษาของตัวเอง สอดคล้องกับ จิตรกร จันท์สุข (2564, หน้า 223) ที่พบว่า การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Decision Making for School Administrators) เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน เนื่องจากกรตัดสินใจมีอยู่แทบทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประเภทการตัดสินใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพบเจอได้อาจเป็นปัญหาที่วิกฤติ ปัญหาที่ไม่วิกฤติ หรือแม้แต่ปัญหาที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจในการวางแผน หรือการแก้ไขปัญหาที่เป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบจะนำพาองค์กรไปสู่งานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้

2.2.3 องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น (VOI1) คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน (VOI2) และการใช้ถ้อยคำที่ดี (VOI3) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย มีค่านำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97 ซึ่งเท่ากันทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบ เนื่องจากว่าการเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน และการใช้ถ้อยคำที่ดี เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ในการสื่อสารของมนุษย์ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ชีวิตต้องเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤติที่นอกจากจะส่งผลต่อสภาวะทางกายแล้วยังส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ ผ่านการใคร่ครวญเรื่องราว เหตุผล ข้อเท็จจริงและรับรู้เกี่ยวกับกิริยาทางกาย น้ำเสียง สีหน้าแววตาในระหว่างที่สื่อสารกัน การเลือกใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาในช่วงเวลาที่เหมาะสม ผ่านการสื่อสารอย่างเข้าอกเข้าใจ ทั้งนี้ต้องไม่แทรกถาม ไม่แนะนำ ไม่รีบหาทางออกเร็วเกินไปและไม่ใช่อคติจากประสบการณ์เดิมด่วนตัดสินใจหรือที่กักไปเอง แต่สามารถสะท้อนกลับสิ่งที่รับรู้และเข้าใจออกมาได้ผ่านคำพูด สีหน้า แววตาและอากัปกริยา สอดคล้องกับ ตะวันรัตน์ สกุลรุ่งจรัส (2563, หน้า 16) ที่พบว่า ทักษะการสื่อสาร อย่างเข้าอกเข้าใจ วิธีการสื่อสารที่คำนึงถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละช่วงวัยและเทคนิคการใช้คำพูดเพื่อสร้างสัมพันธภาพและเข้าใจเด็กเพื่อเป็นแนวทางในการสื่อสารกับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเด็กและครอบครัวได้รับการดูแลที่ตรงตามความต้องการ

จะส่งผลทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพยาบาลจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดูแลเด็ก และครอบครัวให้ดียิ่งขึ้น

2.2.4 องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก และการยอมรับความแตกต่าง โดยเรียงจากค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับความแตกต่าง (RES3) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 รองลงมา คือ การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด (RES1) และไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก (RES2) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 เท่ากันทั้งสององค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ความสำคัญกับการยอมรับความแตกต่างเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันจะต้องมีการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเท่าทันเทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการพัฒนาความรู้และมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและการแสดงความคิดเห็นต่าง การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเท่าทันสถานการณ์ต่อการเติบโตของสังคม และการสร้างให้เกิดการยอมรับถึงความแตกต่างในผู้อื่น จึงเป็นหัวใจสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมและเป็นการสร้างความแตกต่างที่มีร่วมกันไม่ใช่การสร้างความแตกต่างเพื่อต่อต้านหรือขัดแย้งกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ พันธบุตร (2560, หน้า 161) ที่พบว่า การปรับตัวเพื่อเป็นความร่วมมือในยุคดิจิทัล รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดให้เท่าทันอย่างสร้างสรรค์ผสมผสานการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและความแตกต่างของวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายภายใต้แนวคิดนอกรอบอย่างสร้างสรรค์ แสดงเอกลักษณ์ของตนเองในเชิงเพื่อพัฒนาต่อยอดและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในสังคมภายใต้ความแตกต่างทางความคิดจากคนอื่น ๆ แต่ยังคงเหลือพื้นที่ของตนเองเพื่อใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์อย่างความร่วมมือในยุคดิจิทัล

3. ผลการพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำเสนอผลการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินคุณภาพคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณภาพการใช้คู่มือตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เกือบทุกข้อ

ยกเว้น แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก โดยสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ วัตถุประสงค์ของคู่มือ สามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้ ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและแบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปวัดได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา ได้แก่ คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้องและแนวทางการนำตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44) ตามด้วย นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.89) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา ช่างขวัญยืน (2550, หน้า 170) ที่กล่าวว่า คู่มือที่ดีจะต้องมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ เช่น ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ภาษาที่ใช้ต้องสามารถสื่อสารให้ผู้เข้าใจตรงกัน กับผู้เขียน ไม่คลุมเครือหรือทำให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจผิด และภาษาที่ใช้จะต้องช่วยให้ผู้ใช้ เกิดความเข้าใจได้ง่าย หากสิ่งใดมีความยากและซับซ้อนควรเขียนให้เข้าใจได้ง่าย โดยใช้ เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น การใช้ภาพประกอบ การใช้ตาราง การใช้การเปรียบเทียบ อุปมา อุปไมย การยกตัวอย่าง การใช้สีจำแนก เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ สาระ ปัทมพงศา (2551, หน้า 50) กล่าวว่า คู่มือที่ดีนั้นควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาต้องถูกต้องและครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น 2) การจัดลำดับข้อมูล นำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย 3) มีคำชี้แจง มีวัตถุประสงค์ชัดเจน 4) ผู้ใดอ่านแล้ว สามารถนำไปปฏิบัติได้ 5) รูปแบบของคู่มือเหมาะสมและทันต่อการใช้งาน 6) ภาษาเหมาะสมกับผู้เข้าใจง่าย 7) มีตัวอย่างประกอบทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และ 8) มีแหล่งสืบค้นข้อมูลหรือหนังสืออ้างอิง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 56 ของสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

1.1.1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ 2) สมาธิในการฟัง 3) การไม่ตัดสิน

1.1.2 การไตร่ตรองความคิด ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ตัดสินใจแก้ไขปัญหา 2) การคิดวิเคราะห์ 3) การสังเคราะห์

1.1.3 การนำเสนอความคิด ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การใช้ถ้อยคำที่ดี 2) คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน 3) เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น

1.1.4 การเคารพบุคคลอื่น ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) การยอมรับความแตกต่าง 2) ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก 3) การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด

1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง ซึ่งจะทำให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมหรือพัฒนากระบวนการสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

2.3 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 56 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผลการใช้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร

สถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพที่หลากหลายจะทำให้สามารถอธิบายสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาได้ชัดเจนมากขึ้นอีกทางหนึ่ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศิรินิมิตกุล. (2553). *การพัฒนาคู่มือการควบคุมคุณภาพสินค้า*. บริษัทเจเนซิส แอสโซซิเอต จำกัด. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กฤติธิดา อ่อนคล้าย. (2564). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคกลาง* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณา มะธิปะโน. (2558). *ผลการใช้ชุดกิจกรรมแบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมโดยกระบวนการสุนทรียสนทนา เพื่อพัฒนาวินัยในตนเองของเด็กปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัญญกร คำพรรณ. (2565). *การฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อเยียวยาความทุกข์ตามหลักพุทธจิตวิทยา*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 8(1), 309–328.
- แก้วจิต มาภาพาน, วิไลวรรณ วัฒนานนท์ และ ทิพวรรณ กรงทอง. (2555). *แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาตามแนวคิดปัญญาศึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น*. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ*. 35(1), 59–68.
- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตตวดี พุ่มม่วง. (2552). *การจัดการความขัดแย้งในการทำงานด้วยสุนทรียสนทนา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). *การตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 10(2), 223–238
- จุฑารัตน์ ยุกตะบุตร. (2547). *ผลการใช้กลวิธีการเรียนแบบไตรตรองที่มีต่อความสามารถทางการพูดและการประมวลความคิดในการพูดของนักศึกษาสถาบันราชภัฏเชียงใหม่*. เชียงใหม่: สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- เจษฎา กลยนิษฐ์. (2565). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(9), 446–459.
- เจษฎา นกน้อย. (2559). *การสื่อสารภายในองค์กร : แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนาธิป พรกุล. (2535). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบปรับเปลี่ยนผล
สำหรับรายวิชาในหลักสูตรวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชไมพร ดิสถาพร. (2554). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้
สุนทรียสนทนาและการสื่อสารอย่างสันติเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการ
สื่อสารภายในครอบครัวของผู้ปกครองเยาวชนผู้เข้ารับบำบัดยาเสพติด.
วิทยานิพนธ์. ปร.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์. (2562). การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องสุนทรียสนทนาช่วยพัฒนา
ความเข้าใจผู้อื่นในแพทย์ประจำบ้าน. วารสารเวชสารแพทย์ทหารบก, 72(3),
201-208.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี, วาโร เฟิงสวัสดิ์, วลัณิกา ฉลากบาง, พรเทพ เสถียรนพเกา. (2562).
การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 14(3), 93.
- ดารารัตน์ มากทรัพย์. (2553). การศึกษาการคิดอย่างมีวิจารณญาณและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนด้วยการเรียนแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา วิชาการ
เลือกและการใช้สื่อการเรียนการสอนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.
วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดำรงพล สนั่นวงศ์. (2565). ผลของโปรแกรมพุทธสุนทรียสนทนาต่อความสามารถในการ
เรียนรู้แบบนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัด
กาญจนบุรี. วารสารสถาบันวิจัยพหุวัฒนธรรม, 9(2), 15-26
- ตะวันรัตน์ สกลรุ่งจรัส. (2563). การสื่อสารอย่างเข้าใจเพื่อสร้างสายใยกับเด็ก.
วารสารกองการพยาบาล, 47(3), 12-25
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด. วารสารมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์. 38(1),
83-106.
- ธานีรินทร์ แสนทวิสุข. (2564). การรับฟังอย่างลึกซึ้ง : ตัวช่วยยามที่ต้องจัดการชีวิต.
วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาศักยภาพกำลังคน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก,
1(2), 45-59

- ธัญลักษณ์ คำพรหม. (2561). การพัฒนาการออกเสียงคำภาษาอังกฤษที่สะกดด้วยพยัญชนะต้น ที่ไม่มีในคำภาษาไทยโดยใช้แบบฝึกออกเสียงแบบคู่เทียบเสียง, เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิภาวรรณ เดชบุญ. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการนิเทศของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล มิ่งขวัญ. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภดล เลื่อนนกรบ. (2562). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้ออนไลน์ในระบบเปิดสำหรับมหาชน (MOOCs) เพื่อพัฒนากระบวนการสุนทรียสนทนา กระบวนการสะท้อนคิดและกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้งของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมชนนี อุดรดิตถ์, 11(2), 201-21
- นาถฤดี สุลีสิทธิ์. (2557). การพัฒนารูปแบบพฤติกรรมสัมพันธ์ภาวะหวางบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลยโสธร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นงคริ์กษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- นนทชัย ด่านภักดี. (2563). การพัฒนาระบบตะกร้าอัจฉริยะสามใบสำหรับการคิดอย่างเป็นระบบด้วยสุนทรียสนทนา. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 13(1), 115-120
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บัลลังก์ มะเจี้ยว. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
สถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา :มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3.) กรุงเทพฯ:
รวมสาสน์.
- ปรีชา ช่างขวัญเย็น. (2550). เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปริญญ์ มานูจำ. (2560). การศึกษาการคิดไตร่ตรองด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหา
เป็นฐานเชื่อมโยงกับแนวคิดสะเต็มศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปารวี สยัดพานิช. (2560). สุนทรียสนทนา หรือ Dialogue. วารสารงานจัดการความรู้
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 32(2), 1-3
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ภัทราภรณ์ หลอดเหลา. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนต์ชัย พิณจิตสมุท. (2552). Dialoue สุนทรียสนทนา ศาสตร์แห่งการสร้างสรรค์
สติปัญญาาร่วมกันของมนุษย์. กรุงเทพฯ: โมโนธิม คอนซัลติ้ง.
- เยาวภา อู่สาร์ทฤทธิ์. (2547). คู่มือครูการดำเนินงานตามระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- รติกร เพมบริดจ์. (2561). การพัฒนารูปแบบการสนทนาในคอมพิวเตอร์สนับสนุนการ
เรียนรู้ร่วมกันตามแนวคิดสุนทรียสนทนาเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม
สำหรับภาคีเครือข่ายสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- รัฐภาณุ นันทเสน. (2561). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดสุนทรียสนทนา เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมประชาธิปไตยด้านคุณธรรม สำหรับนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(2), 201-212.
- วัชร ไตรเจริญกุลภักดี จงแจ่ม. (2566). ทักษะการตัดสินใจ *Decision-making Skills*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลี.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- วิชา ครุพิติ. (2552). ศิลปะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- วิสูตร โพธิ์เงิน. (2556). การใช้สุนทรียสนทนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการตั้งคำถาม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 21-33
- วิรัช พัฒนาภรณ์. (2554). *แรงบันดาลใจจากสุนทรียสนทนา*. เชียงใหม่: เชียงใหม่พิมพ์นิยม.
- วิรัตน์ มะโนวัฒนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศราวุธ ดินาน. (2564). การพัฒนาทักษะการฟังและทักษะการพูด ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ จำปีเรือง. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม กระบวนการสุนทรียสนทนา สำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ศุภมาศ ลิ้มวัฒนพงศ์. (2565). ผลการจัดกิจกรรมละครสร้างสรรค์ที่มีต่อการตระหนักรู้ ทางสังคมของเด็กปฐมวัย. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์)*. 12(1), 30-46.

- สทไทย ไชยพันธุ์. (2555). แนวคิดทฤษฎีการพูดสื่อสารในสังคม. วารสารมหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์. 3(3), 140-154.
- สาระ ปัทมาพงศา. (2551). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนวัดกาญจน
รามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สิริกร ประสพสุข. (2555). การพัฒนาคู่มือการจัดการเรียนการสอนการเรียนรู้เพิ่มเติม
สำหรับครู ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อุบลราชธานี:
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สิริกร อมฤตวาริน. (2565). สุนทรียสนทนา: เครื่องมือของกระบวนการทบทวนตนเองหลังนวยุคสาย
กลาง. วารสารวิจัยธรรมศึกษา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวูถวิกลิตา
ราม, 5(1), 152-161.
- สิริอร วิษชาวุธ. (2556.) การคิดไตร่ตรองด้วยเหตุผล. วารสารสถาบันพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 8(2), 78-85
- สุเทพ ไชยวุฒิ. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการงานวิชาการของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2563). โปรแกรม Mplus กับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทาง
พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2.) กรุงเทพฯ; สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณสิริ วัฒนกานนท์. (2548). อ่านภาษาอังกฤษอย่างไรถึง (ไม่) เข้าใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2.)
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทรา ภักดีศรี. (2555). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชนแดน จังหวัด
เพชรบูรณ์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 5(3), 446-467.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7.) กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2553). ศิลปะการพูดสำหรับผู้ผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เสาวลักษณ์ พัทบุตร. (2560). อยู่อย่างคนร่วมสมัยในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการนวัตกรรม
สื่อสารสังคม, 5(2), 160-167

- โสฬส ศิริไธย. (2548). *วิธีการสนทนาแบบมนุษย์สัมพันธ์มนุษย์ และการเปลี่ยนวิธีคิดด้วยการฟังอย่างลึกซึ้ง*. นครปฐม: สำนักงานทรานส์ทีม เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำ ท่าจีน-แม่กลอง คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิโชค เลขะกุล. (2560). *การวิจัยเพื่อการศึกษาและการออกแบบสภาพแวดล้อม*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อเนก สุวรรณบัณฑิต. (2561). ภูมิคุ้มกันเชิงสังคมในสังคม. *วารสารรวมสาร*, 16(1), 25-40
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริยาพร ไทรรัตน์ (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารรัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.รต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารยา มุกดาหาร. (2560). *การประยุกต์ใช้สุนทรียสนทนาในกาดูแลผู้สูงอายุข้อเข่าเสื่อม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Alfayez, F. A. and Alshammari, A. K. (2017). Challenges Hindering a Supportive Culture of Dialogue in Saudi Arabia. *Journal of Education and Practice*, 8(32), 58-66.
- Al-Hashimi, A. E. A. (2004). Standard of Measuring the Oral Expression of Students of Secondary Education and University. *Magazine of Reading and Knowledge*, 35, 130-159.
- Ashworth, A. & Harvey R.C. (1994). *Assessing Quality in Future and Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Bhom. (1996). *On dialogue*. London: Routledge.
- Isaacs, W. N. (1993). Taking flight: Dialogue, collective thinking, and organizational learning. *Organizational dynamics*, 22(2), 24-39.

Michael Watkins, (1956). กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง : Negotiation. (ไพโรจน์ บาลัน, แปล).
กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
3. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวพร วรรณทอง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายปราโมทย์ คำเพชรดี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนเซกา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. นายปริญญา กล้าหาญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านห้วยทราย
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. นางนิยากร ศิริคำกร ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเซกา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. นายกมลรักษ์ ไบธรรม ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเซกา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์
หน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. นายวิศรุต สมบัติบุญสวน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนประจักษ์มิตพิทยานุกูล
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
3. นางภัทรวดี มีระหงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
4. นางกัลยกร ธรรมธิ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนเซกา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
5. นางสาวพิมพ์พิชญา แก้วศรีหา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน โรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ขอนแก่น

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๔

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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นองค์ประกอบการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

ด้วย นายณัฐภูมิ นะราหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นะราหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๔



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบกรวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบกรวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๔



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นายปราโมทย์ คำเพชรดี

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๔



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อประกอบกรวิจัย

เรียน นางสาวพิมพ์พร บุญเวิน

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒๗ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ศูนย์เรียนสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิยื่นข้อ ประกอบกรวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๔



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในย่นองค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางสาวสุมาลี จุลลาศรี

ด้วย นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๒๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในย่นองค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๓



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ 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 นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๓



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปราโมทย์ คำเพชรดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นะราหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นะราหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๓



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปริญญา กล้าหาญ

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

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายณัฐภูมิ นระหนองแขง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๓



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิยากร ศิริคำกร

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

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี 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 นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๓



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

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกมลรักษ์ ไชยธรรม

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

ด้วย นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ 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 นายณัฐภูมิ นะราหนองแขว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอเฝ้าไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิตยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย 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 นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๖



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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒๔



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

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๒๔



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

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙



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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิศรุต สมบัติบุญสวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙



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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางภัทรวดี มีระหงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกัลยกร ธรรมธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการพัฒนาดังกล่าวตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๙

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

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพิมพ์พิชญา แก้วศรีหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๑๕๐ ๐๔๔๒

ภาคผนวก ค

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อำนาจจำแนก
และความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. วาโร เฟื่องสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

ดร. บุญมี กอบบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในครั้งนี้

(นายณัฐภูมิ นระหนองแขง)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
ของงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ไม่เกิน 10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบ
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปทุมธานี**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงช่องทางขวามือ โดยระดับสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมายดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		พิจารณา			
		+1	0	-1	
1.การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)					
1.1 สมาธิในการฟัง หมายถึง การตั้งใจรับฟังข้อมูลนั้น ๆ อย่างใจจดจ่อ ไม่ไขว่ไขว่ ฟังในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนากำลังสื่อสารออกมาทั้งเสียงที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษาและท่าทางหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษา เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เนื้อหาที่สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตรงในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนาได้สื่อสารออกมา					
1	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ				
2	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา				
3	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร				
4	ผู้บริหารฟังให้ได้ข้อมูล เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์				
1.2 การไม่ตัดสิน หมายถึง การยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง ปลอยวางความคิด ความรู้สึกให้ว่างเปล่า ไม่ตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้รับฟังมาว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ดีหรือร้าย ปราศจากอคติ ไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลักและไม่นำสิ่งที่ได้รับฟังมาเปรียบเทียบกับความรู้ ความเชื่อเดิมของตนเอง					
5	ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง				
6	ผู้บริหารปลอยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่ฟัง				
7	ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด				
8	ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด				
9	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก				
10	ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา				
1.3 ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ หมายถึง การทำความเข้าใจร่วมกัน ฟังอย่างเข้าใจ จับใจความสำคัญหรือประเด็นของเรื่องที่คู่สนทนาพูด ดีความข้อมูลประเด็นข้อมูลนั้น ๆ ได้ และแสดงออกว่ามีสมาธิในการฟังสนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนาต้องการสื่อสารออกมา					
11	ผู้บริหารและผู้เข้าร่วมสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน				
12	ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนาต้องการสื่อสารออก				
13	ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล				
14	ผู้บริหารสามารถจับใจความ ประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้				
15	ผู้บริหารมีสมาธิตลอดการรับฟังข้อมูล				
16	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูลที่รับฟังได้				

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2. การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking)					
2.1 การสังเคราะห์ หมายถึง กระบวนการในการรับฟังข้อมูลที่ได้มาจากคู่สนทนาแยกแยะไว้เป็นประเด็นสำคัญหรือเป็นองค์ประกอบ แล้วหลอมรวมให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายชัดเจน เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ					
1	ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล				
2	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญ องค์ประกอบที่ถูกแยกแยะเอาไว้ในแต่ละประเด็นได้				
3	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่ได้รับมาให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายที่ชัดเจน				
4	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ				
2.2 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การพิจารณาแยกแยะ ค้นหาใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน การฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจ ประเมินค่าข้อมูลโดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความหมายอันเป็นแนวทางไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ					
5	ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญข้อมูลอย่างถี่ถ้วน				
6	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจ				
7	ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก				
8	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางนำไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ				
2.3 การตัดสินใจแก้ปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุดหรือการสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยยึดถือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ และเป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นหลัก					
9	ผู้บริหารรู้การวิเคราะห์ตัวเลือก				
10	ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์นั้น				
11	ผู้บริหารสามารถสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมได้				
12	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของทุกฝ่าย				
13	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้				

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
14	ผู้บริหารต้องคำนึงได้ถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์				

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3. การนำเสนอความคิด (Voice)					
3.1 เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น หมายถึง การเสนอแนะ การนำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ ไม่เป็นเท็จและให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือโกหกซึ่งกันและกัน เพราะนั่นจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ที่ผิดและสร้างผลเสียได้ และเป็นการสื่อสารออกไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
1	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและถูกต้องได้				
2	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ				
3	ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่น่าเป็นเท็จ ให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริง				
4	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจากความคิดที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้				
3.2 พุดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน หมายถึง การคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจที่จะเชื่อหรือที่จะพูดหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างรอบคอบ เพื่อหาเหตุผลและเลือกสรรคัดกรองเหตุผลของสิ่งนั้นอันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนให้ดียิ่งขึ้น					
5	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจ				
6	ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่างอย่างรอบคอบ				
7	ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูลที่ได้ของสถานการณ์นั้น ๆ				
8	ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนจากการคิดไตร่ตรองทบทวนนั้นให้ดียิ่งขึ้น				
3.3 การใช้ถ้อยคำที่ดี หมายถึง การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง มีการใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งอากัปกิริยาท่าทาง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยมของสังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟังเพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายของผู้พูด					
9	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสม				
10	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ				
11	ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร				
12	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง				

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
13	ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ความมุ่งหมายของผู้พูด				

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4. การเคารพบุคคลอื่น (Respecting)					
4.1 การรับฟังผู้อื่น หมายถึง การให้เกียรติในการฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจที่บุคคลนั้นแสดงออกมาทั้งทาง วจนภาษาและอวจนภาษา ฟังโดยไม่ตำหนิตานหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง มีสมาธิ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น และไม่ตีความหรือตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้ฟังมา					
1	ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ				
2	ผู้บริหารฟังโดยไม่ตำหนิตานและปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง				
3	ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ				
4	ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูลทันทีที่ได้รับฟัง				
4.2 ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือแม้กระทั่งความรู้ของตนเองเป็นหลัก คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ คำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคมและจิตใจของคู่สนทนา					
5	ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ				
6	ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเองเป็นหลัก				
7	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร				
8	ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคมจิตใจของคู่สนทนา				
4.3 การยอมรับความแตกต่าง หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมอง และภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก และความหลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์					
9	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง				
10	ผู้บริหารเชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล				
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านมุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล				
12	ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก				
13	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)

**แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง อำนาจจำแนก
และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

ข้อที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	IOC	อำนาจ จำแนก
องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)			
องค์ประกอบย่อยสมาธิในการฟัง			
1	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ	1.00	0.88
2	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา	1.00	0.79
3	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร	0.80	0.79
4	ผู้บริหารฟังให้ได้ข้อมูล เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์	1.00	0.81
องค์ประกอบย่อยการไม่ตัดสิน			
5	ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง	0.80	0.78
6	ผู้บริหารปล่อยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่ฟัง	1.00	0.79
7	ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด	1.00	0.77
8	ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด	1.00	0.84
9	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก	1.00	0.79
10	ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา	0.80	0.82
องค์ประกอบย่อยฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ			
11	ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน	1.00	0.77
12	ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนาต้องการสื่อสารออก	1.00	0.83
13	ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล	1.00	0.84
14	ผู้บริหารสามารถจับใจความ ประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้	1.00	0.81
15	ผู้บริหารมีสมาธิตลอดการรับฟังข้อมูล	1.00	0.83
16	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูลที่รับฟังได้	0.80	0.84

ข้อที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	IOC	อำนาจ จำแนก
องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด (Reflection Thinking)			
องค์ประกอบย่อยการสังเคราะห์			
17.	ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล	1.00	0.90
18.	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญ องค์ประกอบที่ถูกแยกแยะ เอาไว้ในแต่ละประเด็นได้	1.00	0.90
19.	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่รับมาให้เกิดองค์รวมที่มีความ หมายที่ชัดเจน	1.00	0.87
20.	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น	1.00	0.87
องค์ประกอบย่อยการคิดวิเคราะห์			
21.	ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญข้อมูล อย่างถี่ถ้วน	1.00	0.93
22.	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจใส	0.80	0.87
23.	ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก	1.00	0.89
24.	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางนำไปสู่ความคิดและข้อสรุป ของเรื่องนั้น ๆ	0.80	0.86
องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจแก้ปัญหา			
25.	ผู้บริหารรู้จักการวิเคราะห์ตัวเลือก	0.80	0.88
26.	ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการ ของสถานการณ์นั้น	1.00	0.87
27.	ผู้บริหารสามารถสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมได้	1.00	0.89
28.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของทุกฝ่าย	1.00	0.86
29.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้	0.80	0.87
30.	ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์	1.00	0.88

ข้อที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	IOC	อำนาจ จำแนก
องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด (Voicing)			
องค์ประกอบย่อยการนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น			
31.	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและถูกต้องได้	0.80	0.89
32.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ	1.00	0.80
33.	ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่น่าเป็นเท็จ ให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริง	1.00	0.90
34.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจากความคิดที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	0.80	0.89
องค์ประกอบย่อยคิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน			
35.	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจ	1.00	0.89
36.	ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่างอย่างรอบคอบ	0.80	0.90
37.	ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูลที่ได้ของสถานการณ์นั้น ๆ	1.00	0.88
38.	ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนจากการคิดไตร่ตรองทบทวนนั้นให้ดียิ่งขึ้น	1.00	0.90
องค์ประกอบย่อยการใช้ถ้อยคำที่ดี			
39.	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสม	1.00	0.89
40.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ	1.00	0.90
41.	ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร	1.00	0.89
42.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง	1.00	0.90
43.	ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ความมุ่งหมายของผู้พูด	0.80	0.85

ข้อที่	องค์ประกอบหลัก/องค์ประกอบย่อย/ตัวบ่งชี้	IOC	อำนาจ จำแนก
องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น (Respecting)			
องค์ประกอบย่อยการรับฟังเรื่องราวทั้งหมด			
44.	ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ	1.00	0.89
45.	ผู้บริหารฟังโดยไม่ต้านทานและปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง	0.80	0.85
46.	ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ	1.00	0.86
47.	ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูลทันทีที่ได้รับฟัง	1.00	0.79
องค์ประกอบย่อยไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก			
48.	ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ	1.00	0.83
49.	ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเป็นหลัก	1.00	0.81
50.	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร	1.00	0.89
51.	ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม จิตใจ ของคู่สนทนา	1.00	0.86
องค์ประกอบย่อยการยอมรับความแตกต่าง			
52.	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง	1.00	0.89
53.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล	1.00	0.87
54.	ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้าน มุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล	0.80	0.88
55.	ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก	0.80	0.90
56.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด	1.00	0.89
แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น = 0.99			

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบ
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. วาโร เพ็งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

ดร. บุญมี กอบบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม
องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนา
ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมองค์ประกอบ
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและ
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายณัฐภูมิ นระหนองแขง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
องค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบสุนทรียสนทนาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมาย
ดังนี้

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

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1. การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) หมายถึง การรับข้อมูลทางการได้ยินอย่างมีสมาธิ ตั้งใจฟังในขณะที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างแท้จริง ไม่ตัดสินหรือตีความหมายในทันที มีมารยาทในการฟังและอาจจะมีความคิดบางอย่างแวบขึ้นมาในใจและความคิดนั้นอาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดที่พูดต้องการจะสื่อสารออกมาว่ามีอะไรบ้างโดยปราศจากอคติและความเชื่อเดิมของตนเอง							
1.1	ผู้บริหารมีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ มีสมาธิ						
1.2	ผู้บริหารตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษา อวัจนภาษา						
1.3	ผู้บริหารไม่ตีความจากข้อมูลที่ได้ฟังในทันที						
1.4	ผู้บริหารมีมารยาทในการรับฟังผู้อื่น						
1.5	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดได้						
1.6	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อเดิมของตนเป็นหลัก เมื่อฟังผู้อื่นพูด						
1.7	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลจากผู้พูดโดยปราศจากอคติในการฟัง						
2. การไตร่ตรองความคิด (Reflection thinking) หมายถึง การทบทวนหรือการคิดให้ช้าลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังในขณะนั้นโดยปราศจากอคติและเปิดกว้างให้อิสระทางความคิด ไตร่ตรองในตนเองจนเกิดการตกผลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้ฟังมาเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาหรือเพื่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง							
2.1	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟัง ได้อย่างเหมาะสม						
2.2	ผู้บริหารมีการทบทวนข้อมูลนั้น ๆ โดยปราศจากอคติ						
2.3	ผู้บริหารเปิดกว้างให้อิสระทางความคิดในตนเอง						
2.4	ผู้บริหารมีการไตร่ตรองอย่างดีจนเกิดการตกผลึก ความคิดจากข้อมูลที่ได้รับฟัง						

องค์ประกอบ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.5	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการไตร่ตรองนั้นไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้						
3. การนำเสนอความคิด (Voice) หมายถึง การพูดออกมาจากความรู้สึกนึกคิดจากจิตใจในขณะนั้น ด้วยคำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่าฟัง ท่าที่ที่อ่อนโยนเป็นมิตรและผู้ฟังสามารถเข้าใจได้โดยง่าย โดยข้อมูลที่พูดหรือนำเสนอออกมานั้นเกิดมาจากการฟังข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งที่สื่อสารออกมานั้นจะต้องตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสาร ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจและสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น							
3.1	ผู้บริหารพูดออกมาจากความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ						
3.2	ผู้บริหารพูดมีการใช้คำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงน่าฟัง						
3.3	ผู้บริหารมีการแสดงออกทาง อวัจนภาษาที่อ่อนโยน						
3.4	ผู้บริหารพูดสื่อสารออกมาได้ตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการจะสื่อสาร						
3.5	ผู้บริหารคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วสื่อสารออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย						
4. การเคารพบุคคลอื่น (Respecting) หมายถึง การแสดงออกถึงท่าทางในการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ยอมรับและให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดถือความคิดของตนว่าถูกเสมอ ไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจาหรือจิตใจ ตลอดจนการเปิดใจกว้างให้ทุกคนได้มีสิทธิ์ในการได้นำเสนอหรือแสดงออกตามความคิดของผู้นั้นจนนำมาสู่ความเข้าใจที่ดีตรงกัน							
4.1	ผู้บริหารมีการรับฟังในขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ						
4.2	ผู้บริหารให้การรับฟังข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากบุคคลที่ตนเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้						
4.3	ผู้บริหารให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล						
4.4	ผู้บริหารไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา จิตใจ						
4.5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเต็มที่						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ตอบแบบสอบถาม : ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามจำนวนตารางแบบท้าย

กรุณาตอบแบบสอบถาม : สแกน QR Code ภายในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567



นายณัฐภูมิ นระหนองแขวง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สแกน qr code เพื่อทำแบบสอบถาม

**แบบสอบถามประกอบการวิจัย****เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ****ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี

☐ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา**1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา**

แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

1.2 ด้านการไตร่ตรองความคิด

1.3 ด้านการนำเสนอความคิด

1.4 ด้านการเคารพบุคคลอื่น

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถามท่านคิดว่าสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร

สถานศึกษาด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ดังนี้

5 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	มีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการมีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจอยู่ในระดับ มาก

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1

องค์ประกอบหลักที่ 1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง

1.1 สมารถในการฟัง

1.	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ					
2.	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่แปลงออกมาเป็นวัจนภาษา					
3.	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร					
4.	ผู้บริหารฟังให้ได้อะไรทั้งหมด เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์					

1.2 การไม่ตัดสิน

5.	ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง					
6.	ผู้บริหารปล่อยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่ฟัง					
7.	ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด					
8.	ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด					
9.	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก					
10.	ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1

1.3 ฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ

11.	ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน					
12.	ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่ผู้สนทนาต้องการสื่อสารออก					
13.	ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล					
14.	ผู้บริหารสามารถจับใจความ ประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้					
15.	ผู้บริหารมีสมาธิตลอดการรับฟังข้อมูล					
16.	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูลที่รับฟังได้					

องค์ประกอบหลักที่ 2 การไตร่ตรองความคิด

1.1 การสังเคราะห์

17.	ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล					
18.	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญ องค์ประกอบที่ถูกแยกแยะ เอาไว้ในแต่ละประเด็นได้					
19.	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่รับมาให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายที่ชัดเจน					
20.	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้อุปการประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น					

1.2 การคิดวิเคราะห์

21.	ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญข้อมูลอย่างถี่ถ้วน					
22.	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจใส่ใจ					
23.	ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก					
24.	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางนำไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ					

1.3 การตัดสินใจแก้ปัญหา

25.	ผู้บริหารรู้จักการวิเคราะห์ตัวเลือก					
26.	ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์นั้น					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารสามารถสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมได้					
28.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของทุกฝ่าย					
29.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้					
30.	ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์					

องค์ประกอบหลักที่ 3 การนำเสนอความคิด

1.1 การนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น

31.	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและถูกต้องได้					
32.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ					
33.	ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่น่าเป็นเท็จ ให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริง					
34.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจากความคิดที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					

1.2 คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน

35.	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจ					
36.	ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่างอย่างรอบคอบ					
37.	ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูลที่ได้ของสถานการณ์นั้น ๆ					
38.	ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนจากการคิดไตร่ตรองทบทวนนั้นให้ดียิ่งขึ้น					

1.3 การใช้ถ้อยคำที่ดี

39.	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสม					
40.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ					
41.	ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร					
42.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง					
43.	ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ความมุ่งหมายของผู้พูด					

ข้อที่	ตัวบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบหลักที่ 4 การเคารพบุคคลอื่น							
1.1 การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด							
44.	ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ						
45.	ผู้บริหารฟังโดยไม่ตาดานทานและปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง						
46.	ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ						
47.	ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูลทันทีที่ได้รับฟัง						
1.2 ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก							
48.	ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ						
49.	ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเป็นหลัก						
50.	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร						
51.	ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม จิตใจของคู่สนทนา						
1.3 การยอมรับความแตกต่าง							
52.	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง						
53.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล						
54.	ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านมุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล						
55.	ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก						
56.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด						

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้ ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัย นายณัฐภูมิ นระหนองแขง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รศ.ดร. วาโร เฟ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการ
ดร. บุญมี กอบบุญ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

นายณัฐภูมิ นระหนองแขง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
☐ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1	คำชี้แจง มีความชัดเจน ถูกต้อง						
2	วัตถุประสงค์ของคู่มือสามารถนำไปใช้บรรลุเป้าหมายได้						
3	ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริง						
4	นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการ วัดตัวบ่งชี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ						
5	แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน ไปใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้						
6	แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย						
7	แบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหาร สถานศึกษานำไปวัดได้ถูกต้อง						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
 (.....)

ภาคผนวก จ

ภาคผนวก จ คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

DEVELOPMENT OF DIALOGUE OF SCHOOL ADMINISTRATORS INDICATORS

UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BUENG KAN

1. คำชี้แจง

1.1 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำตัวบ่งชี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.2 คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยเนื้อหาสาระ 8 ประเด็น ดังนี้

- 1) คำชี้แจง
- 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 3) ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้
- 4) ความเป็นมา แนวคิด และความสำคัญ
- 5) นิยาม เนื้อหาสาระขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลประกอบการวัดตัวบ่งชี้

6) แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

7) แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

8) แบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) สามารถนำคู่มือนี้ไปใช้ในการตรวจสอบพฤติกรรมหรือพัฒนาสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. วัตถุประสงค์

คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำขึ้นให้โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เพื่อให้สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

3. ประโยชน์ของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้

ประโยชน์และคุณค่าของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษามี ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการบริหาร จัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

3.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

3.5 กระทรวงศึกษาธิการใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

4. ความเป็นมาและแนวคิดของสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ในปัจจุบันความขัดแย้งในสังคมไทย ได้สะท้อนให้เห็นถึงทักษะที่ขาดหายไป ของผู้คนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งผู้คนในแต่ละฝ่ายเลือกที่จะรับข้อมูลเพียงด้านเดียว และมักตัดสินกลุ่มอื่น องค์กรอื่น ๆ ว่าเป็นผู้ปิดเปิดข้อมูลข่าวสาร สิ่งเหล่านี้ขยายออกไปเป็นการกล่าวหาไปยังผู้ที่มีความคิดเห็นตรงข้ามตนอยู่เสมอ ๆ ที่สำคัญคือ ผู้คนทั้งหลายจะมองไม่เห็นถึงการปิดเปิดข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มของตนเอง ลักษณะนี้เป็นความปกติที่เกิดขึ้น ความปกติที่บุคคลจะใช้ความเชื่อในการตัดสินเสมอ ที่สำคัญหลายครั้งเป็นไปโดยที่เหตุผลต่าง ๆ หามาประกอบที่หลัง หรือเพียงเพื่อรับรองสิ่งที่เชื่ออยู่เท่านั้น การแก้ไขปัญหามีความยุ่งยากและเรื้อรังเหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเรียนรู้ร่วมกัน

อันเป็นกระบวนการคิดร่วมกันของมนุษย์ในการคลี่คลายปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสิ่งนี้มีความสำคัญแต่ผู้คนส่วนมากขาดทักษะของการคิดร่วมกัน ความรู้ที่ลึกซึ้งและร่วมกันเป็นสิ่งที่จำเป็น ความรู้เหล่านี้ไม่ได้แยกส่วนออกจากความรู้ลึกลับที่คิดของมนุษย์ที่จำเป็นจะต้องเข้าใจกันและกัน เพื่อนำไปสู่การร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อกัน ขณะที่ระบบการศึกษาของเราที่ผ่านมา ไม่ได้สร้างเสริมกระบวนการร่วมคิดของมนุษย์อย่างจริงจังเท่าใดนัก เราอาจจะคิดด้วยกันได้ในบางเรื่อง แต่เมื่อลุ่มลึกลงไปแล้วเราไม่อาจจะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เรียนรู้มาได้ เป็นเพราะเรายังขาดทักษะการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริงทักษะเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ขาดหายไป ในมนุษย์ยุคปัจจุบัน อันเนื่อง มาจากการรีบเร่งคิด พูด ทำ และสภาวะการแข่งขันในทุกๆ เรื่องรอบตัวของมนุษย์

การสนทนาแบบสุนทรียสนทนา Dialogue เป็นการรับฟังวิธีคิด วิธีการให้คุณค่า ความหมายของคนอื่นต่อสิ่งที่พูด เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ละทิ้งสิ่งที่แต่ละคนยึดถือ เพื่อผ่าข้ามพรมแดนแห่งตัวตนไปพร้อมๆ กัน ด้วยเหตุที่มนุษย์มีความสามารถเฉพาะของอวัยวะรับสัมผัสที่แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ความสามารถของตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนังของมนุษย์นั้น ถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่การที่มนุษย์มี ” ใจ ” หรือ “ สัมผัสที่หก ” ทำให้มนุษย์สามารถสัมผัสสิ่งรอบตัวได้ละเอียดลึกซึ้งกว่าสิ่งมีชีวิตแบบอื่นๆ กล่าวคือ สุนทรียสนทนา เป็นภาษาของผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิผล คนที่ถือคติสิทธิจะเป็นฝ่ายพูดเพียงคนเดียวเท่านั้นในที่ประชุม เพื่อพูดแสดงทัศนะของตนจนพอใจว่าคนอื่นเข้าใจดีแล้วระหว่างนั้นห้ามคนอื่นโต้แย้ง เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทำได้อย่างเดียว คือ พยายามทำความเข้าใจ และทันทีที่รู้สึกว่าคนอื่นเข้าใจแล้ว ต้องส่งคทาให้คนอื่นพูดและบอกต่อไปว่าการเข้าใจไม่ได้หมายความว่าต้องเห็นด้วย หมายความว่า เพียงว่า สามารถเข้าไปอยู่ในจิตใจของผู้อื่น แล้วมองสิ่งต่างๆ ด้วยตา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของผู้อื่น หลักการสุนทรียสนทนาจึงได้ถูกนำมาใช้เพื่อแก้ไขความขัดแย้งในสังคมในด้านต่างๆ ได้แก่ การแก้ไขปัญหความขัดแย้งในการทำงาน ในชีวิตประจำวัน สุขภาวะในครอบครัว โรงเรียน สถานพินิจ และความขัดแย้งในพื้นที่ภาคใต้ (วิชชา ครูปิติ, 2552: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2552)

หลักการของสุนทรียสนทนา Dialogue คือ การพูดคุยกันโดยไม่มีหัวข้อ หรือวาระที่ตายตัวล่วงหน้า ไม่มีประธาน ไม่เหมือนการประชุมอย่างมีเป้าหมายเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน คนในวงสนทนาสามารถพูดอะไรก็ได้ ถามอะไรก็ได้ ส่วนคนอื่นๆ จะตอบหรือไม่ตอบก็ได้ารเข้าไปในวง Dialogue ทุกคนต้องให้ความเคารพต่อบรรยากาศความสงบ ปลดปล่อยอารมณ์ให้ผ่อนคลาย พูดเรื่องอะไรก็ได้ ส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการแนะนำและ

การตอบคำถาม เพราะคำถามที่เกิดขึ้นเป็นคำตอบในตัวของมันเอง นอกจากนี้ Dialogue ไม่อนุญาตให้มีการโต้แย้ง หรือสนับสนุน จนเกิดการปะทะกันทางความคิดอีกประการหนึ่ง คือ การฟังให้ได้ยิน โดยไม่พยายามใส่ใจว่า เสียงนั้นเป็นเสียงของใคร แต่กำหนดใจให้รู้ได้ว่าเสียงที่ได้ยิน คือ เสียงของกัลยาณมิตรคนหนึ่ง ที่ปรารถนาจะได้ยิน ได้ฟังแต่สิ่งดี ๆ แนวคิดสุนทรียสนทนาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการรับฟัง เน้นการใคร่ครวญ ทบทวนสิ่งที่ได้รับฟังในใจอย่างไม่จำกัดเวลา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในใจมากกว่า ก่อนที่จะสื่อสารออกมา ซึ่งจะสามารถช่วยในการจัดการกับความขัดแย้ง ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้สามารถเปิดใจรับฟังผู้อื่น สุนทรียสนทนาและการสื่อสารอย่างสันติสามารถเติมเต็มซึ่งกันและกัน ทำให้เข้าใจกระบวนการใคร่ครวญภายในใจ ก่อนที่จะสื่อสารออกมาได้อย่างชัดเจน สามารถรับฟัง พิจารณาใคร่ครวญ และสื่อสารด้วยความหวังดีต่อกันซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของบุคคล ภายในครอบครัวหรือองค์กรได้ (มนต์ชัย พิณจิตรสมุทร, 2552; ปาริชาติ สุวรรณบุบผา, 2553)

ทั้งนี้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีฐานะเป็นนักบริหาร ที่มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะไม่เพียงแต่เผชิญกับความยุ่งยากของบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้เกิดกับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์กร ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคนทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ปราศจากความขัดแย้ง โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ทั้งในเรื่องของความรู้ความสามารถ ทักษะ ภาวะผู้นำด้านต่างๆ และการสื่อสารที่ดีจะเป็นเครื่องเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง และยังจะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548)

การศึกษาเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะจากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีการนำสุนทรียสนทนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในด้านความขัดแย้ง การรับฟัง การพูดคุย การหาทางออกร่วมกันและยังมีการทดลองใช้ในศาสตร์ด้านอื่น ๆ อย่างหลากหลาย แต่ยังมี การนำสุนทรียสนทนามาใช้ในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาที่น้อยมาก ดังนั้นด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการนำข้อมูลเชิงประจักษ์จาก ปรากฏการณ์จริงมาทดสอบกับโมเดลเชิงทฤษฎี ซึ่งได้ศึกษามาอย่างกว้างขวางมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ เพื่อที่จะได้นำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้การบริหารงานในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นตามแบบแนวคิดสุนทรียสนทนา และท้ายที่สุดคือสามารถ นำไปใช้ในอนาคตได้ เพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดสุนทรียสนทนาและมีความ เหมาะสมกับบทบาทของผู้บริหารต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้สร้างคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการประเมิน สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีกระบวนการสุนทรียสนทนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5. นิยามองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูล ประกอบการวัดตัวบ่งชี้

5.1 องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

การรับฟังอย่างลึกซึ้ง หมายถึง การรับข้อมูลทางการได้ยินอย่างมีสมาธิ ตั้งใจฟังใน ขณะที่ผู้พูดสื่อสารออกมาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาอย่างแท้จริง ไม่ตัดสินหรือตีความหมายในทันที มีมารยาทในการฟังและอาจจะมีความคิดบางอย่างแวบขึ้นมาในใจ และความคิดนั้นอาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อ

ตนเองและสังคม สามารถจับประเด็นสำคัญของผู้พูดที่พูดต้องการจะสื่อสารออกมาว่ามีอะไรบ้างโดยปราศจากอคติและความเชื่อเดิมของตนเอง

5.1.1 องค์ประกอบย่อย สมมติในการฟัง

นิยาม การตั้งใจรับฟังข้อมูลนั้น ๆ อย่างใจจดจ่อ ไม่ไขว่ไขว่ ฟังในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนากำลังสื่อสารออกมาทั้งเสียงที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษาและท่าทางหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เนื้อหาที่สมบูรณ์ครบถ้วนและถูกต้องตรงในสิ่งที่ผู้พูดหรือคู่สนทนาได้สื่อสารออกมา

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
1. ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วน บรรยายการศรัทธาการทำงานร่วมกัน และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
2. ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น
3. ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
4. ผู้บริหารฟังให้ได้อะไรจากผู้พูด เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา พัฒนารายงาน และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

5.1.2 องค์ประกอบย่อย การไม่ตัดสิน

นิยาม การยอมรับความจริงจากสิ่งที่ฟัง ปลดวางความคิด ความรู้สึก ให้ว่างเปล่าไม่ตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้รับฟังมาว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ดีหรือร้าย ปราศจากอคติ ไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลักและไม่นำสิ่งที่ได้รับฟังมาเปรียบเทียบกับความรู้ความเชื่อเดิมของตนเอง

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
5. ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
6. ผู้บริหารปล่อยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะฟัง	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การสังเกตพฤติกรรมบันทึกประจำวัน เป็นต้น
7. ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
8. ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
9. ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
10. ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น

5.1.3 องค์ประกอบย่อย ฟังให้ได้ข้อมูลสำคัญ

นิยาม การทำความเข้าใจร่วมกัน ฟังอย่างเข้าใจ จับใจความสำคัญหรือประเด็นของเรื่องที่คู่สนทนาพูด ตีความข้อมูลประเมินข้อมูลนั้น ๆ ได้ และแสดงออกว่ามีสมาธิในการฟัง สนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนาต้องการสื่อสารออกมา

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
11. ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน เป็นต้น

12. ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่คู่สนทนาต้องการสื่อสารออก	บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของรูปภาพกิจกรรม และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
13. ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
14. ผู้บริหารสามารถจับใจความประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
15. ผู้บริหารมีสมมติตลอดการรับฟังข้อมูล	การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม บันทึกประจำวัน เป็นต้น
16. ผู้บริหารสามารถตีความสารประเมินข้อมูลที่รับฟังได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

5.2 องค์ประกอบหลักการไตร่ตรองความคิด

การไตร่ตรองความคิด หมายถึง การทบทวนหรือการคิดให้ซึ้งลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการฟังในขณะนั้นโดยปราศจากอคติและเปิดกว้างให้อิสระทางความคิด ไตร่ตรองในตนเองจนเกิดการตกลึกความคิดจากข้อมูลที่ได้ฟังมาเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาหรือเพื่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

5.2.1 องค์ประกอบย่อย การสังเคราะห์

นิยาม กระบวนการในการรับฟังข้อมูลที่ได้มาจากคู่สนทนาแยกแยะไว้เป็นประเด็นสำคัญหรือเป็นองค์ประกอบ แล้วหลอมรวมให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายชัดเจนเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาเพื่อการตัดสินใจ

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
17. ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
18. ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญของคูปองที่ถูกต้องแยกแยะเอาไว้ในแต่ละประเด็นได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บันทึกเหตุการณ์ประจำวัน แผนพัฒนางาน และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
19. ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่รับมาให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายที่ชัดเจน	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน เป็นต้น
20. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แผนพัฒนางาน และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

5.2.2 องค์ประกอบย่อย การคิดวิเคราะห์

นิยาม การพิจารณาแยกแยะ ค้นหาใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วน การฟังข้อมูลด้วยความเอาใจใส่ ประเมินค่าข้อมูลโดยใช้เหตุผลเป็นหลักในการหาความหมายอันเป็นแนวทางไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
21. ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญข้อมูลอย่างถี่ถ้วน	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

22. ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเข้าใจใส	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บันทึกรูปภาพ วีดีโอ การประชุมผู้ปกครอง PLC เป็นต้น
23. ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
24. ผู้บริหารนำข้อมูลที่ใดเป็นแนวทางนำไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง บันทึกประจำวัน เป็นต้น

5.2.3 องค์ประกอบย่อย การตัดสินใจแก้ปัญหา

นิยาม การวิเคราะห์ตัวเลือกและเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันมากที่สุดหรือการสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งคาดหวังว่าเป็นทางเลือกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ โดยยึดถือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ และเป็นทางที่ทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นหลัก

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
25. ผู้บริหารรู้การวิเคราะห์ตัวเลือก	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
26. ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์นั้น	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพ กิจกรรม เป็นต้น
27. ผู้บริหารสามารถสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมอบหมายงาน ร่องการการสื่อสาร การเขียนหนังสือ เป็นต้น

28. ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของทุกฝ่าย	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสั่งการ การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การตัดสินใจในที่ประชุม เป็นต้น
29. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แฟ้มพัฒนางาน ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
30. ผู้บริหารต้องคำนึงโดยถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงานโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

5.3 องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด

การนำเสนอความคิด หมายถึง การพูดออกมาจากความรู้สึกลึกซึ้งจากจิตใจในขณะนั้น ด้วยคำพูดที่สละสลวย น้ำเสียงที่น่าฟัง ท่าที่ที่อ่อนโยนเป็นมิตรและผู้ฟังสามารถเข้าใจได้โดยง่าย โดยข้อมูลที่พูดหรือนำเสนอออกมานั้นเกิดมาจากการฟังข้อมูลอย่างลึกซึ้งและมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ แล้วเป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งที่สื่อสารออกมานั้นจะต้องตรงประเด็นในสิ่งที่ต้องการที่จะสื่อสาร ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจและสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

5.3.1 องค์ประกอบย่อย เสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น

นิยาม การเสนอแนะ การนำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ ไม่เป็นเท็จและให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือโกหกซึ่งกันและกัน เพราะนั่นจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ที่ผิดและสร้างผลเสียได้และเป็นการสื่อสารออกไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
31. ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและ ถูกต้องได้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การประชุม หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นต้น
32. ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
33. ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่น่าเป็นเท็จ ให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสังเกต รูปภาพ วิดีโอ การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น
34. ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจาก ความคิดที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เป็นต้น

5.3.2 องค์ประกอบย่อย พุดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน

นิยาม การเสนอแนะ การนำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ ไม่น่าเป็นเท็จและให้ข้อมูลตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือโกหกซึ่งกันและกัน เพราะนั่นจะทำให้เกิดการวิเคราะห์ที่ผิดและสร้างผลเสียได้และเป็นการสื่อสารออกไปเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
35. ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น
36. ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่าง อย่างรอบคอบ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพ

	กิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และ รายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
37. ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูล ที่ได้ของสถานการณืนั้น ๆ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น
38. ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิด และการกระทำของตนจากการคิด ไตร่ตรองทบทวนนั้นให้ดียิ่งขึ้น	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา แฟ้มพัฒนางาน รูปภาพ กิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และ รายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

5.3.2 องค์ประกอบย่อย การใช้ถ้อยคำที่ดี

นิยาม การใช้ถ้อยคำน้ำเสียง มีการใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ คำนึงถึง
คุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งอาทิปกริยาทาง ตามจรรยาบรรณและประเพณีนิยมของ
สังคม เพื่อถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่
เป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ฟังเพื่อให้เกิดการรับรู้และเกิดผลการตอบสนองอย่างส
มฤทธิผลตามความมุ่งหมายของผู้พูด

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
39. ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียง ที่เหมาะสม	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลงานดีเด่นของ ผู้บริหารและสถานศึกษา วิดีโอ เป็นต้น
40. ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลงานดีเด่นของ ผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง วิดีโอ เป็นต้น
41. ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพ

	กิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และ รายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
42. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้ฟัง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และรายงาน การประเมินตนเอง เป็นต้น
43. ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการ รับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ ความมุ่งหมายของผู้พูด	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การทำข้อตกลง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เป็นต้น

5.4 องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น

การเคารพบุคคลอื่น หมายถึง การแสดงออกถึงท่าทางในการรับฟังผู้อื่นอย่าง
ตั้งใจ ยอมรับและให้เกียรติในความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดถือความคิดของ
ตนว่าถูกเสมอไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งทางกาย วาจาหรือจิตใจ ตลอดจนการเปิดใจกว้างให้ทุกคน
ได้มีสิทธิ์ในการได้นำเสนอหรือแสดงออกตามความคิดของผู้นั้นจนนำมาสู่ความเข้าใจที่ดี
ตรงกัน

5.4.1 องค์ประกอบย่อย การรับฟังผู้อื่น

นิยาม การให้เกียรติในการฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจที่บุคคลนั้นแสดงออกมาทั้ง
ทาง วจนภาษาและอวัจนภาษา ฟังโดยไม่ด้นทานหรือปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง มีสมาธิ
ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น และไม่ตีความหรือตัดสินทันทีในสิ่งที่ได้ฟังมา

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
44. ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะผู้อื่นพูด อย่างตั้งใจ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการ ประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วน รูปภาพกิจกรรม วิดีโอ เป็นต้น
45. ผู้บริหารฟังโดยไม่ด้นทานและ ปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม เป็นต้น

46. ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและ ไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม วิดีโอ เป็นต้น
47. ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูล ทันทีที่ได้รับฟัง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การพูดในที่ประชุม PLC การสนทนามอบหมายงาน เป็นต้น

5.4.2 องค์ประกอบย่อย ไม่ยึดถือตนเองเป็นหลัก

นิยาม การคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ ไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือแม้กระทั่งความรู้ของตนเองเป็นหลัก คำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ คำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคมและจิตใจของคู่สนทนา

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
48. ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
49. ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเอง เป็นหลัก	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รูปภาพกิจกรรม และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
50. ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสม ของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การประชุม ผู้ปกครอง การประชุมประจำเดือน ผลงานดีเด่นของผู้บริหารและสถานศึกษา และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น

51. ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้องค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม จิตใจของคู่สนทนา	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง วิดีโอ การประชุมหัวหน้ากลุ่มงาน การพูดหน้าเสาธง เป็นต้น
--	--

5.4.3 องค์ประกอบย่อย การยอมรับความแตกต่าง

นิยาม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง เชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างทั้งในด้านมุมมองและภูมิหลังที่ทำให้เราแต่ละคนมีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำกัน เราต้องมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยกและความหลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์

รายการตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล
52. ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมอบหมายงาน การประชุม เป็นต้น
53. ผู้บริหารเชื่อในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมอบหมายงาน การเขียนหนังสือราชการ และรายงานการประเมินตนเอง เป็นต้น
54. ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านมุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น
55. ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้โอกาสในการแสดงออก เป็นต้น
56. ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด	เอกสาร หลักฐาน ร่องรอยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เช่น บันทึกการประชุม การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แผนงาน โครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

6. แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้

แนวทางการนำตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินไปใช้มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละ ประเด็น/รายการระดับพฤติกรรมสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน

ปฏิบัติน้อย ได้คะแนน 2 คะแนน

ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน

ปฏิบัติมาก ได้คะแนน 4 คะแนน

ปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลการประเมิน การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละ องค์ประกอบหลักมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

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

(อ้างอิงเกณฑ์การให้คะแนนจาก สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).

(ตัวอย่าง)

การประมวลผลและการแปลผลการประเมินองค์ประกอบย่อยสมาชิกในการฟัง

ลำดับ	สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม
องค์ประกอบย่อยสมาชิกในการฟัง		
1.	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ	5
2.	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา	4
3.	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร	4
4.	ผู้บริหารฟังให้ได้อะไรหลาย ๆ อย่าง เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่าง ครบถ้วนสมบูรณ์	5
คะแนนเฉลี่ย		4.50
ระดับคุณภาพ		สูง

7. แบบประเมินพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง แบบประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

- ชื่อ-สกุล.....
- ตำแหน่ง.....
- วิทยฐานะ.....
- โรงเรียน.....
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.....
- อายุ.....วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
- ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่าน ในแต่ละข้อว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ/ การกระทำ/ การแสดงออกของท่าน อยู่ใน ระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ที่	พฤติกรรมสนทนาหรือสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
องค์ประกอบหลักที่ 1 การรับฟังอย่างลึกซึ้ง						
องค์ประกอบย่อยสมาธิในการฟัง						
1.	ผู้บริหารตั้งใจฟังในขณะที่ผู้อื่นพูดอย่างใจจดจ่อ					
2.	ผู้บริหารฟังข้อมูลจากผู้พูดที่เปล่งออกมาเป็นวัจนภาษา					
3	ผู้บริหารตั้งใจดูท่าทางประกอบรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอวัจนภาษาของผู้พูดระหว่างการสื่อสาร					
4.	ผู้บริหารฟังให้ได้ข้อมูล เนื้อหาที่ผู้พูดสื่อสารออกมาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์					
องค์ประกอบย่อยการไม่ตัดสิน						
5.	ผู้บริหารยอมรับความจริงจากสิ่งที่ได้รับฟัง					
6.	ผู้บริหารปล่อยวางความรู้สึกนึกคิดของตนในขณะที่ฟัง					
7.	ผู้บริหารไม่ตัดสินจากสิ่งที่ได้รับฟังในทันทีว่าถูกหรือผิด					
8.	ผู้บริหารปราศจากอคติกับผู้พูด					
9.	ผู้บริหารไม่ยึดถือความเชื่อของตนเป็นหลัก					
10.	ผู้บริหารไม่เปรียบเทียบ ความรู้ ความเชื่อเดิมของตนกับสิ่งที่ได้รับฟังมา					
องค์ประกอบย่อยฟังให้ได้ข้อมูลที่สำคัญ						
11.	ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนสนทนามีความเข้าใจร่วมกัน					
12.	ผู้บริหารสนใจฟังในสิ่งที่ผู้สนทนาต้องการสื่อสารออก					
13.	ผู้บริหารมีการรับฟังอย่างมีความเข้าใจในข้อมูล					
14.	ผู้บริหารสามารถจับใจความ ประเด็นสำคัญจากเรื่องที่รับฟังได้					
15.	ผู้บริหารมีสมาธิตลอดการรับฟังข้อมูล					
16.	ผู้บริหารสามารถตีความสาร ประเมินข้อมูลที่รับฟังได้					
องค์ประกอบหลักที่ 2 การไตร่ตรองความคิด						
องค์ประกอบย่อยการสังเคราะห์						
17.	ผู้บริหารรู้จักกระบวนการในการรับฟังข้อมูล					
18.	ผู้บริหารสามารถจับประเด็นสำคัญ องค์ประกอบที่ถูกแยกแยะเอาไว้ในแต่ละประเด็นได้					

ที่	พฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
19.	ผู้บริหารสามารถหลอมรวมข้อมูลที่ได้รับมาให้เกิดองค์รวมที่มีความหมายที่ชัดเจน					
20.	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น					
องค์ประกอบย่อยการคิดวิเคราะห์						
21.	ผู้บริหารมีการพิจารณาแยกแยะ ค้นหาหรือใคร่ครวญข้อมูลอย่าง ถี่ถ้วน					
22.	ผู้บริหารรับฟังข้อมูลด้วยความเอาใจใส่					
23.	ผู้บริหารมีการประเมินค่าโดยใช้เหตุผลเป็นหลัก					
24.	ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางนำไปสู่ความคิดและข้อสรุปของเรื่องนั้น ๆ					
องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจแก้ปัญหา						
25.	ผู้บริหารรู้จักวิเคราะห์ตัวเลือก					
26.	ผู้บริหารรู้จักเลือกตัวเลือกที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของสถานการณ์นั้น					
27.	ผู้บริหารสามารถสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เหมาะสมได้					
28.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยมุ่งผลลัพธ์ที่พึงพอใจของทุกฝ่าย					
29.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ได้					
30.	ผู้บริหารต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์					
องค์ประกอบหลักที่ 3 การนำเสนอความคิด						
องค์ประกอบย่อยการนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น						
31.	ผู้บริหารสามารถเสนอแนะ นำเสนอ สารและเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจงและถูกต้องได้					
32.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกมาได้ตรงกับอารมณ์ภายในจิตใจ					
33.	ผู้บริหารสื่อสารด้วยข้อมูลที่ไม่น่าเป็นเท็จ ให้ข้อมูลตามสถานการณ์จริง					
34.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารออกไปจากความคิดที่สะท้อนความจริงที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
องค์ประกอบย่อยคิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน						
35.	ผู้บริหารมีการคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้องตัดสินใจ					
36.	ผู้บริหารพูดหรือกระทำทุกอย่างอย่างรอบคอบ					
37.	ผู้บริหารหาเหตุผล คัดกรองข้อมูลที่ได้ของสถานการณ์นั้น ๆ					

ที่	พฤติกรรมสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
		1	2	3	4	5
38.	ผู้บริหารปรับปรุง พัฒนาการคิดและการกระทำของตนจากการคิดไตร่ตรองทบทวนนั้นให้ดียิ่งขึ้น					
องค์ประกอบย่อยการใช้ถ้อยคำที่ดี						
39.	ผู้บริหารใช้ถ้อยคำและน้ำเสียงที่เหมาะสม					
40.	ผู้บริหารใช้ภาษาที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ					
41.	ผู้บริหารคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมในการสื่อสาร					
42.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟัง					
43.	ผู้บริหารสามารถพูดเพื่อให้เกิดการรับรู้ เกิดการตอบสนองที่นำไปสู่ความมุ่งหมายของผู้พูด					
องค์ประกอบหลักที่ 4 การเคารพบุคคลอื่น						
องค์ประกอบย่อยการรับฟังเรื่องราวทั้งหมด						
44.	ผู้บริหารให้เกียรติฟังขณะผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ					
45.	ผู้บริหารฟังโดยไม่ตั่นทวนและปฏิเสธสิ่งที่กำลังฟัง					
46.	ผู้บริหารมีสมาธิในการฟังและไม่นำสมาธิในการใช้เรื่องอื่น ๆ					
47.	ผู้บริหารไม่ตีความหรือตัดสินข้อมูลทันทีที่ได้รับฟัง					
องค์ประกอบย่อยไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก						
48.	ผู้บริหารคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ					
49.	ผู้บริหารไม่นำเอาความคิด ความเชื่อหรือความรู้ของตนเป็นหลัก					
50.	ผู้บริหารคำนึงถึงความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการสื่อสาร					
51.	ผู้บริหารคำนึงถึงการใช้ภาษาที่อาจส่งผลกระทบต่อสังคม จิตใจของคู่สนทนา					
องค์ประกอบย่อยการยอมรับความแตกต่าง						
52.	ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง					
53.	ผู้บริหารเชื่อมั่นในประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคคล					
54.	ผู้บริหารให้ความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากความแตกต่างด้านมุมมอง ภูมิหลังของแต่ละบุคคล					
55.	ผู้บริหารมีการยอมรับคนทุกกลุ่มโดยไม่แบ่งแยก					
56.	ผู้บริหารยอมรับความแตกต่างและกลุ่มบุคคลที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่กำหนด					

8. แบบสรุปผลการประเมินสุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษา

ประจำปี.....ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

วิทยฐานะ.....โรงเรียน.....

องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
องค์ประกอบหลักการรับฟังอย่างลึกซึ้ง		
1. สมาธิในการฟัง		
2. การไม่ตัดสิน		
3. ฟังให้ได้อะไรที่สำคัญ		
องค์ประกอบหลัก การไตร่ตรองความคิด		
1. การสังเคราะห์		
2. การคิดวิเคราะห์		
3. การตัดสินใจแก้ปัญหา		
องค์ประกอบหลักการนำเสนอความคิด		
1. การนำเสนอความคิดที่แท้จริงตรงประเด็น		
2. คิดโดยมีการไตร่ตรองทบทวน		
3. การใช้ถ้อยคำที่ดี		
องค์ประกอบหลักการเคารพบุคคลอื่น		
1. การรับฟังเรื่องราวทั้งหมด		
2. ไม่ยึดถือตัวเองเป็นหลัก		
3. การยอมรับความแตกต่าง		

9. สรุปผล

สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จำนวน.....องค์ประกอบ

สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับทปานกลาง จำนวน.....องค์ประกอบ

สุนทรียสนทนาของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำ จำนวน.....องค์ประกอบ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณัฐภูมิ นะราหนองแขง
วัน เดือน ปีเกิด	06 ธันวาคม 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ 2 ตำบลหนองน้ำใส อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเซกา ตำบลเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ 38150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบ้านไผ่พิทยาคม อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ศึกษาและภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ. 2567	ครู โรงเรียนเซกา อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

