



ตัวป่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทิพมาศ เสวตวรโชติ

ดัชนีชี้วัดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตุลาคม 2559
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ดัชนีบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตุลาคม 2559
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC
EDUCATION COMMISSION



TIPPAMAS SAWETVORRACHOT

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE DOCTOR OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
OCTOBER, B.E. 2559 (2016)
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมดุขฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบดุขฎีนิพนธ์ได้พิจารณา
ดุขฎีนิพนธ์ ของ ทิพมาศ เศวตวรโชติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมดุขฎีนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร ชันโต)

คณะกรรมการสอบดุขฎีนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร. ดิเรก พรสีมา)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ ภาณจาร์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุพันธ์ อภิษยานุภาพ)



.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังคุโชติ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับดุขฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ประกาศคุณูปการ

คุณุญนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร ชันโต อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอนและกระตุ้นเชิญ เพื่อคุณภาพของงานวิจัย อบรมสั่งสอนให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนส่งเสริม งานงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ตลอดถึงคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย และวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช และคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดถึงท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยถึงได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบคุณุญนิพนธ์ ดร. ดิเรก พรสีมา รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิทย์ ภาณุจारी ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ ที่มอบความเมตตาและให้คำปรึกษาที่ดี

กราบขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนพี่ เพื่อน และน้องๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎี บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รุ่นที่ 1 ที่เป็นกำลังใจช่วยเหลือในการศึกษาและการทำ วิจัยลุล่วงไปด้วยดี กราบขอบพระคุณ พระครูเหมเจติยาภิบาล ที่ให้คำปรึกษาการวิเคราะห์ข้อมูล อย่างดีเสมอมา

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อประภาส – คุณแม่ละม่อม กาลิกา, คุณยศภัช เศวตวรโชติ ด.ญ.พิมพ์ลัญญา เศวตวรโชติ พี่น้องในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่เป็นแรงบันดาลใจให้ โอกาส ให้กำลังใจสนับสนุนช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจาก คุณุญนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่ บพการีของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษา ให้กับผู้วิจัย

ทิพมาศ เศวตวรโชติ

5630140432007 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา; ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ : ตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

ทิวมาศ เศรษฐวรโชติ : ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR
SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION.)
ที่ปรึกษาคุณุณีนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร ชันโต, 297 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้
บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบ
ความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบมาตรวัด
ประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อถือ 0.965 จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 860 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ
โปรแกรมเอ-มอส

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ
50 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ดังนี้ องค์ประกอบหลัก ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มี 3 ตัวบ่งชี้ 3)
การควบคุมอารมณ์ของตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ 5) ทักษะ
ทางสังคม มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้าง
วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับ
วิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1)
เป้าหมายการทำงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 2) การร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ 3) บทบาทที่ได้รับ มี 5 ตัวบ่งชี้
องค์ประกอบหลัก ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ความคิดยืดหยุ่น มี 4 ตัวบ่งชี้
2) ความคิดใหม่ มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) จินตนาการมี 2 ตัวบ่งชี้ และทุกองค์ประกอบหลักมีค่าเฉลี่ยและค่า
สัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบ
บูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่
เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การ
กระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% จำนวน 50 ตัวบ่งชี้

2. โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.86 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.45 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 องค์กรประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้



5630140432007 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION ; D.Ed. (EDUCATIONAL
ADMINISTRATION)

KEYWORD : INDICATORS, INTEGRATED LEADERSHIP

TIPPAMAS SAWETVORRACHOT : INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR
SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION
COMMISSION. DISSERTATION ADVISOR : ASSIST.PROF. DR. SATHAPORN KHANTO, 297
PP.,B.E. 2560 (2017)

The purposes of this study were (1) to develop the indicators of structural relationships model of integrated leadership of school principals under the Office Basic Education Commission, the Ministry of Education, Thailand, and (2) to examine the validity of the model by using empirical data. The 5-point rating scale with the reliability of 0.965 was used in the collecting of data from the 860 school principals who were proportionally stratified random sampled. The descriptive, the referential statistics, and AMOS software were used.

Results of the study were as follows:

1. The indicators of integrated leadership of school principals under the Office of Basic Education Commission consisted of 4 major elements, 14 sub-elements, and 50 indicators. The emotional intelligence element consisted of five sub-elements which included: 1) Self-Awareness with three indicators; 2) Empathy with three indicators; and 3) Self-Regulation with three indicators; 4) Self-Motivation with three indicators; 5) Social Skills with three indicators. The Vision Element consisted of three sub-elements: 1) Formulating with three indicators; 2) The Articulating with three indicators; and 3) The Implementing with four indicators. The Teamwork Element consisted of three sub-elements: 1) Career Goals with five indicators; 2) Collaboration with four indicators; and 3) The Role Earned with five indicators. The Creativity Element consisted of 3 Sub-elements: 1) Flexibility with four indicators; 2) Originality with five indicators; 3) Imagination with two indicators. All major indicators were averaged and the coefficient of variation for selection of the model indicated the appropriateness of the structural relationships model of integrated leadership of school principals under the Office of Basic Education

Commission. The average value of 50 indicators equaled to or greater than 3.00 and a coefficient distribution of these indicators equaled to or less than 20%.

2. The elements of the model were consistent with empirical data with the Chi - Square (χ^2) value equaled to 8.86, the degrees of freedom (df) equaled to 9, the P-value equaled to 0.45, the goodness of fit index (GFI) was 0.99, the adjusted goodness of fit index (AGFI) was 0.98, and the root mean square error of approximation (RMSEA) was 0.00. The major element value was higher than the set value at 0.50 and all of the sub-element and the indicator values were higher than the set values at 0.30.



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ประกาศคุณูปการ | ก |
| บทคัดย่อภาษาไทย | ข |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ง |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 คำถามการวิจัย | 5 |
| 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย | 5 |
| 1.4 สมมติฐานการวิจัย | 5 |
| 1.5 ขอบเขตการวิจัย | 5 |
| 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 11 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 12 |
| 2.1 บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน | 12 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ | 18 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ | 27 |
| 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 35 |
| 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 43 |
| 2.6 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบบูรณาการเพื่อการวิจัย | 104 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 106 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 108 |
| 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา | 110 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 111 |
| 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 111 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 112 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความ | 113 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 116 |
| 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 116 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม | 118 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย | 120 |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 170 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 170 |
| 5.2 อภิปรายผล | 174 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 190 |
| บรรณานุกรม | 193 |
| ภาคผนวก | 206 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ | 207 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 215 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย | |
| หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล | 217 |
| ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ | 224 |
| ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับ | |
| ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ | |
| การศึกษาขั้นพื้นฐาน | 232 |
| ประวัติผู้วิจัย | 263 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 2.1 | สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 40 |
| 2.2 | สังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ | 49 |
| 2.3 | องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดความฉลาดทาง อารมณ์ | 62 |
| 2.4 | สังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ | 67 |
| 2.5 | องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดวิสัยทัศน์ | 77 |
| 2.6 | สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม | 83 |
| 2.7 | องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการทำงานเป็นทีม | 89 |
| 2.8 | สังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ | 95 |
| 2.9 | องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดความคิดสร้างสรรค์ | 103 |
| 3.1 | จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 30 ของแต่ละ เขตพื้นที่ | 109 |
| 3.2 | ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 115 |
| 4.1 | ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 118 |
| 4.2 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความ เหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำ กว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ | 121 |
| 4.3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความ เหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือ ต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์ | 123 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% องค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม | 125 |
| 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% องค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ | 127 |
| 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดล ความฉลาดทางอารมณ์ | 136 |
| 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดล วิสัยทัศน์ | 139 |
| 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการทำงานเป็นทีม | 141 |
| 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดล ความคิดสร้างสรรค์ | 143 |
| 4.10 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ฮอลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 145 |
| 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ | 146 |
| 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปรในองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ | 147 |
| 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ (VISION) | 149 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ | 149 |
| 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม | 150 |
| 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการ ทำงานเป็นทีม | 152 |
| 4.16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม | 153 |
| 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบ ความคิดสร้างสรรค์ | 155 |
| 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน | 156 |
| 4.19 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ฮอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้ | 160 |
| 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 163 |
| 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบ ย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 166 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 42 |
| 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ | 50 |
| 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ | 68 |
| 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม | 85 |
| 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ | 97 |
| 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 106 |
| 3.1 ความแตกต่างของวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา 3 วิธี | 107 |
| 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 129 |
| 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ | 131 |
| 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวิสัยทัศน์ | 132 |
| 4.4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม | 133 |
| 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์ | 134 |
| 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์ | 147 |
| 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวิสัยทัศน์ | 150 |
| 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม | 153 |
| 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์ | 156 |
| 4.10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 159 |
| 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | 164 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ในปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ และดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง ภายใต้ความรับผิดชอบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครู ในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถบรรลุจุดหมายตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งบุคลากรของสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่ในการบริหารบุคลากรของสถานศึกษาให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถบริหารเงินงบประมาณของสถานศึกษาให้ได้ประโยชน์สูงสุด รวมถึงการใช้วัสดุสิ่งของต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนขององค์การ เป็นจุดรวมแห่งพลังของทุกคนในองค์การ ส่งผลให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพหรืออาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของคนในองค์การ พฤติกรรมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้นำที่ทำลายขวัญและกำลังใจของคนงานต่าง ๆ และจะเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถ อาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคนงาน ให้กลับกลายเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (องชัย สันติวงษ์. 2550) ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาและครูในฐานะผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารต้องทำหน้าที่สนองนโยบายโดยการควบคุม กำกับ ติดตามและดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนภายในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ครูอาจารย์ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถและทำงานได้อย่างมีความสุข และนอกจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จแล้ว ครูในโรงเรียนก็เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารการศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ. 2550) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขึ้นนำให้องค์การเข้าไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ในขณะที่มีการปรับเปลี่ยนให้องค์การก้าวหน้านั้น จำเป็นต้องใช้อำนาจในการกำหนดทิศทางให้เป็นไปตามที่ตนเองประสงค์ ทั้งนี้อำนาจเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องรู้จักใช้ไม่ต่าง

กับอาวุธที่มีอันตรายอย่างมหันต์ หากนำไปใช้ไม่ถูกวิธี ย่อมเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น หรือกรณีที่อำนาจตกอยู่ในมือของคนที่ขาดคุณธรรม ย่อมนำความหายนะมาสู่องค์กรหรือผู้อื่น ในทางกลับกันถ้าผู้ใช้อำนาจเป็นผู้มีคุณธรรมมีความสามารถนำสันติสุขมาสู่ตนเองและองค์กรได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลนำกลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์ อิทธิพลนั้นอาจได้รับมาแบบเป็นทางการนั่นคือ ผู้นำอย่างเป็นทางการ หรือผู้นำที่ไม่เป็นทางการซึ่งคือ ผู้นำที่ไม่ได้รับมอบอำนาจอย่างเป็นทางการแต่สามารถนำกลุ่มและเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องรู้ทั้งการนำควบคุมไปกับการบริหารเพราะต่างมีความสำคัญและความจำเป็นสำหรับองค์กร โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ทำให้เกิดความต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หลักการบริหารตามสถานการณ์ ถือว่าการบริหารขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม ไม่มีวิธีการใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์หรือกับทุกองค์กร การบริหารแนวนี้เป็นการผสมผสานแนวคิดและการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ และยอมรับว่าทุกส่วนของระบบจะต้อง สัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน และการจัดองค์กรที่ดีที่สุดต้องสอดคล้องกับสถานการณ์โดยเน้นให้ผู้บริหารพิจารณาความแตกต่างที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ และการควบคุมงาน ความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและความแตกต่างระหว่างเป้าหมายการทำงาน การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการพิจารณาปัจจัยภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่กำลังประสบ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุดโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการปฏิบัติการจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในแต่ละระดับที่ต้องเลือกแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในมิติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน และการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ ผู้นำจึงต้องรู้จังหวะในแต่ละสถานการณ์ การนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จท่ามกลางสถานการณ์ที่ผันแปรจึงเป็นการแสดงความสามารถที่เป็นบทพิสูจน์ภาวะความเป็นผู้นำ (อ้างอิงจาก www.thailandindustry.com สืบค้นวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง คือ ุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่าง ๆ ที่

มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (อ้างอิงจาก www.gotoknow.org สืบค้นวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557) การแสวงหาแนวทางเพื่อการปรับเปลี่ยนตลอดจนการประยุกต์หลักการการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้นำที่ดีและมีคุณภาพต่อองค์กร หากผู้นำขาดทักษะในการประยุกต์หลักการบริหารหรือบูรณาการให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแล้ว ก็คงเป็นเรื่องยากที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงาน

ในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (globalization) การผดุง รักษา อนุรักษ์ และปรับสภาพให้มีความเป็นท้องถิ่น (localization) และภายใต้กรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ที่จัดทำขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลาง เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) จากรูปแบบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ถือเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (whole school approach: WSA) อีกทั้งปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้เคลื่อนตัวมาสู่ ยุคสังคมฐานความรู้ ดังนั้นการบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงต้องมีศักยภาพและสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ (สมยศ ชี้แจง, 2552) นอกจากนั้นผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เป็นพลวัตที่ยากต่อการพยากรณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นบางอย่างผู้นำในอดีต อาจจะไม่เคยเผชิญมาก่อน เช่น การนำระบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจขององค์กร ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพขององค์กร (Fierman, 1995 อ้างถึงใน ทองใบ สุศขารี, 2551)

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาต่อจากระดับประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนองความต้องการของสังคมในการจัดการศึกษา มีจำนวน บุคลากร ครู อาจารย์ และนักเรียนรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนมากกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การจัดโครงสร้างองค์การการบริหารงานมีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียน รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรม

การบริหารหลักสูตร การวัดผลและการประเมินผล โรงเรียนจำเป็นต้องเปิดกว้างเสนอทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชน อีกทั้งโรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีขนาดใหญ่ เป็นศูนย์รวมทางด้านวิชาการ เช่น ที่ตั้งกลุ่มโรงเรียนหรือที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น และต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ ดังนั้นการบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา กรอบแนวคิด และเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากที่กล่าวมา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะหรือผลงานวิจัยของนักวิชาการหรือหน่วยงานที่หลากหลายที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated leadership) เช่น William J. Reddin (1970) ,Wilson Learning Worldwide Inc.(2006), Rebecca Shambaugh (2013) ,Ginny O'Brien(2006) ,David Saunders(2002), Lynelle Briggs (2005), อนันท์ งามสะอาด (2556) ,รวิจพา ดังตระกูล (2556) ,ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2552) และ วรวิทย์ จินดาพล (2553) ซึ่งมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยจะกล่าวถึงในบทที่ 2 เพื่อสังเคราะห์ทหองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ที่จะนำไปสู่การกำหนดเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ เพื่อนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่าโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่าสามารถจะนำเอาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา อันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารได้ นอกจากนี้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหาร ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผล

(evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดได้อีกด้วย ตามทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ที่ว่าโมเดลที่ได้รับทดสอบแล้วจะมีคุณสมบัติความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการ จัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้สามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานของ องค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.2.2 ผลการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และผลการทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อย และในระดับ องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบูรณาการด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการมีค่าความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้างหรือค่า factor Loading ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.2 เพื่อทดสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบ บูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากผล การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับ มัธยมศึกษา จำนวน 2,410 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการและองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่เป็นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ William J. Reddin (1970) ,Wilson Learning Worldwide Inc.(2006), Rebecca Shambaugh (2013) Ginny O'Brien(2006) ,David Saunders(2002), Lynelle Briggs (2005) ,อนันท์ งามสะอาด (2556) , รักษุภา ตั้งตระกูล (2556) , ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2552) และ วรวิทย์ จินดาพล (2553) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในครั้งนี้ มีดังนี้

1.5.2.1 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

- 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
- 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง
- 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
- 5) ทักษะทางสังคม

1.5.2.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

1.5.2.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายการทำงาน
- 2) การร่วมมือ
- 3) บทบาทที่ได้รับ

1.5.2.4 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 1) ความคิดยืดหยุ่น
- 2) ความคิดใหม่
- 3) จินตนาการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังต่อไปนี้

1.6.1 **ตัวบ่งชี้ (Indicator)** หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือคุณลักษณะ ที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาค้นคว้า หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

1.6.2 **ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Secondary School Administrators under the Office of Basic Education Commission)** หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.3 **ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Leadership)** หมายถึง การแสดงออกของผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเกตได้จากพฤติกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์

1.6.3.1 **ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotien)** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกความสามารถในการตระหนักรู้ถึง ความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ได้ โดยสังเกตได้จาก องค์ประกอบ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 5) ทักษะทางสังคม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.3.1.1 **การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self - awareness)** หมายถึง ความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก นึกคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน มีสติ เข้าใจตนเอง การตระหนักรู้ตนเองจะประกอบด้วย การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง รู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิด ความรู้สึกนั้น ๆ และการประเมิน คาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้สามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ มีความมั่นใจตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของคน ประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริงที่สังเกตได้จาก ตัวบ่งชี้ 1) เข้าใจในอารมณ์ของตนเองว่ามีเหตุที่มาจากอย่างไร 2) การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง 3) การประเมิน คาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา 4) การมีความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง 5) มีความมั่นใจในตนเอง 6) มีความเชื่อมั่นในความสามารถ และ 7) มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง

1.6.3.1.2 **การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)** หมายถึง ความสามารถ เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อพบว่าเข้าประสบความทุกข์ใจ มีการปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น สามารถตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม สามารถ สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น

- 2) รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมื่อพบว่าประสบความทุกข์ใจ 3) ปลอดภัยและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ
4) ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม 5) สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน

1.6.3.1.3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง การปรับตัวยอมรับ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความสามารถควบคุมตนเองให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ 3) ความสามารถในการเปลี่ยนอารมณ์ทางลบเป็นบวกได้ 4) ความสามารถทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ 5) มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ 6) เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้

1.6.3.1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation) หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเองได้มีการให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ สามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา ถึงแม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2) เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะบอกตนเองว่าได้ทำดีที่สุดแล้ว 3) การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ 4) การสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ 5) การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา 6) แม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น

1.6.3.1.5 ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรู้จักทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือกันเป็นรากฐานของการสร้างบุคลิกภาพให้เกิดความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส ภาวะหรือรันทนในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายการทำงาน ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในสังคม 2) มีความสามารถในการสื่อสาร 3) มีการรู้จักทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี 4) เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในสังคม 5) มีความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส 6) ภาวะหรือรันทนในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ 7) มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมายการทำงาน

1.6.3.2 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็นข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่สังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

1.6.3.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating the Vision) หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต การเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล เกี่ยวกับสิ่งที่ยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล 3) การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต

1.6.3.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Published vision) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพชัดเจนโดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และ 3) การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร

1.6.3.2.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Practical strategies related to vision) หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ทุ่มเท กำลังกาย ความคิด โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วางแผนและ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) การกำหนดเป้าหมายการทำงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 2) วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่างๆ 4) ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ

1.6.3.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการทำงานเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) เป้าหมายการทำงาน (Goals) 2) การร่วมมือ (Collaboration) 3) บทบาทที่ได้รับ (The role earned) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.3.3.1 เป้าหมายการทำงาน (Goals) หมายถึง การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทาง อันเนื่องมาจากการวางแผน การกำหนดกรอบ การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน และลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม บรรลุเป้าหมายการทำงาน อย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบและติดตามผล ที่สังเกตได้จาก ตัวบ่งชี้ 1) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน 2) การกำหนดกรอบเพื่อดำเนิน

กิจกรรม 3) การการจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน 4) ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน 5) มีการตรวจสอบและติดตามผล

1.6.3.3.2 ความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การทำงานร่วมกันของคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน ที่วางไว้ด้วยกัน เป็นกระบวนการทำงานที่มีการแบ่งปันความรับผิดชอบ มีการร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกัน ที่สังเกตได้จาก ตัวบ่งชี้ 1) การทำงานที่มีเป้าหมายการทำงาน เดียวกัน 2) การแบ่งความรับผิดชอบ ในภาระงาน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน 5) มีประโยชน์ร่วมกัน

1.6.3.3.3 บทบาทที่ได้รับ (Roles) หมายถึง พฤติกรรมที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งมี ภาระงานหน้าที่สัมพันธ์ควบคู่กับตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดขึ้นอย่างมีความ รับผิดชอบ การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ สมาชิกสามารถรับรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง และเข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ภาระงานสัมพันธ์กับ ตำแหน่ง 2) มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ 3) การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ 4) เข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท

1.6.3.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่ง สามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือปฏิบัติได้อย่างรอบคอบ และถูกต้องที่วัดได้จากองค์ประกอบ 1) ความคิดยืดหยุ่น 2) ความคิดใหม่ 3) คิดจินตนาการ ซึ่งแต่ ละองค์ประกอบ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.3.4.1 ความคิดยืดหยุ่น (Flexible thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิด หาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย เพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น และสามารถดัดแปลงได้อย่างอิสระช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ นำไปสู่ การแก้ปัญหา ที่สังเกตได้จาก ตัวบ่งชี้ 1) ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ 2) การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย 3) การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น และ 4) การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา

1.6.3.4.2 การคิดสิ่งใหม่ (Thinking new things) หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ ซึ่ง แตกต่างไปจากความคุ้นเคย และไม่เคยปรากฏมาก่อน เกิดเป็นสิ่งใหม่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความกล้าคิด คิดหลายแง่มุม กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์ และการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่ หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป ที่สังเกตได้จาก ตัวบ่งชี้ 1) ความคิดแปลกใหม่ซึ่ง แตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน 2) การกล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่ง ใหม่ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน 3) ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์ดังกล่าว และ

4) การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป

1.6.3.4.3 จินตนาการ (Imagine) หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการทำงาน ที่วางไว้ ที่สังเกตได้จากตัวบ่งชี้ 1) ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี 3) การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น และ 5) การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายการทำงาน ที่วางไว้

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในเชิงวิชาการ

1.7.1.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะช่วยให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ที่สามารถนำไปเป็นแหล่งอ้างอิงเพื่อการวิจัยต่อเนื่องหรือพัฒนาให้สมบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.7.1.2 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยประเภทอื่นต่อไปได้ เช่น การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

1.7.1.3 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ หากผลการทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะช่วยให้เกิดคุณสมบัติมีความสามารถในการย่อข้อมูล (data reduction) อยู่ในรูปแบบที่ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เป็นการจัดข้อมูลอย่างสรุป ทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ติดตาม ทบทวน และตัดสินใจต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ และมีคุณสมบัติที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับประเทศ หรือในหน่วยงานย่อย

1.7.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการประยุกต์ใช้

1.7.2.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการยืนยันด้วยกระบวนการวิจัย ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำหนดจุดเด่นจุดด้อยในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างสอดคล้องกับปัญหา เพื่อช่วยลดปัญหาความไม่มีคุณภาพของผู้บริหารได้

1.7.2.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร สามารถนำโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่เป็นผลจากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ (monitoring) เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และในด้านการประเมินผล (evaluation) การดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ “กำหนดโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐานเพื่อการทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่กล่าวไว้ในบทที่ 1 โดยมีหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 2.1 บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้
- 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ
- 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ
- 2.6 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบบูรณาการเพื่อการวิจัย

2.1 บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาค ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และการจัดการศึกษาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปการศึกษานอกจากเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการจัดการศึกษาแล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทางหลัก โครงสร้างและระบบบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 โดยมีพันธกิจในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพด้วยวิถีไทย เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความรู้ คุณธรรม ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

2.1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีดังนี้

2.1.1.1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษา ของเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.1.1.2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

2.1.1.3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลเอกสารสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.1.10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะกรรมการทำงานด้านการศึกษา

2.1.1.11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.1.1.12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้ เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.1.2 หลักการบริหารและการจัดการศึกษา

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545 : 1-2) อธิบายถึงหลักการบริหารและการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาไว้ดังนี้

2.1.2.1. บริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.2.1.1 เป็นรูปแบบของเขตพื้นที่ตามแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษา คือ เป็น เขตให้บริการทางการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา คือ เป็นเขตให้บริการ ทางการศึกษาที่กำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลักและความ เหมาะสมด้านอื่นด้วย

2.1.2.1.2 ทรัพยากรการศึกษาและทรัพยากรบุคคลระหว่างสถานศึกษาและเขต พื้นที่การศึกษาได้รับการเกลี่ยให้อยู่ในสภาพที่ใกล้เคียงกัน

2.1.2.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์การเฉพาะทาง ด้านการกำกับดูแล สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานในเชิงนโยบายโดยมีผู้ชำนาญการสาขาต่างๆ ตามภารกิจงานที่กำหนด ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของเขต พื้นที่

2.1.2.1.4 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการ ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพพอสมควร สถานศึกษาใดที่ไม่อยู่ในสภาพที่จะดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพหรือคุ่มค่าการลงทุนในการดำเนินการ ครอบงำ หรือรวม หรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการ ทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

2.1.2.1.5 สถานศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความใกล้ชิดมีความสะดวกที่จะ ติดต่อ สื่อสาร ประสานงานและร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างเข้มแข็ง

2.1.2.2. คุณลักษณะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติได้อย่าง เข้มแข็ง

2.1.2.2.1 เป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในด้านการวิเคราะห์แผน และนโยบายของหน่วยเหนือและของสถานศึกษามีศักยภาพเพียงพอที่จะกำหนดนโยบายและจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่ รวมทั้งเป็นองค์การนำการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในลักษณะการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่หน่วยเหนือกำหนด

2.1.2.2.2 มีศักยภาพและความคล่องตัวเพียงพอที่จะกำกับดูแลการปฏิบัติงานเชิงนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบุคลากร เครื่องมือและแผนปฏิบัติการที่ประสิทธิภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้

2.1.2.2.3 บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากรในองค์กรควรเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษา และผู้มีส่วนร่วมในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรเป็นการเปิด มีอิสระและมีวิธีการสรรหา ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญและผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยการหมุนเวียนมาปฏิบัติงานและใช้วิธีการและหลักเกณฑ์ที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่เกิดจากการแต่งตั้งจากหน่วยเหนือในส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2.1.2.2.4 เขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา ควบคู่กับการกำกับดูแลสถานศึกษา ดังนั้น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ข่าวสารและศักยภาพของบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการพัฒนาทางการศึกษา เศรษฐกิจจะสังคมในระดับประเทศและในระดับสากล

2.1.3 ภาระงานสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ภาระงานสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัศึกษามีภาระงานดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) เสนอลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่า เขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานกำกับดูแล ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนด มิใช่ต้องคอยควบคุมบังคับบัญชาลักษณะงานของแต่ละกลุ่มงานโดยทั่วไป คือ

2.1.3.1. งานธุรการ จำแนกเป็นงานธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและงานธุรการของสถานศึกษา รวมถึงการเชื่อมโยงระหว่างเขตพื้นที่ศึกษากับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่ศึกษากับสถานศึกษาและงานธุรการ ระหว่างกลุ่มงานต่างๆทั้งนี้จะต้องมีการกำหนดภาระงานและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีสะดวก รวดเร็ว สั้น และสามารถดำเนินการให้สิ้นสุดกระบวนการงานได้ ณ จุดเดียว

2.1.3.2. งานระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ จำแนกเป็นระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งควรมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อมิให้เกิดการ

ซ้ำซ้อนในการเก็บ สามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ วางแผน ติดตามและ ประเมินผล จัดทำนโยบายหรือการตัดสินใจ

2.1.3.3. งานประสานงาน จำแนกเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเขต พื้นที่การศึกษา และการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับหน่วยงานภายนอกเขตพื้นที่ การศึกษา (หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่นและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น การประสานงานนี้ อาจเป็นทั้งแนวดิ่งหรือแนวราบและระบบประสานงานต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ)

2.1.3.4. งานประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วยการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กรทั้งของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากร ในองค์กรและสาธารณชนได้รับทราบและเข้าใจร่วมกัน

2.1.3.5. งานส่งเสริมสนับสนุน ประกอบด้วยการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การ ส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะการบริหาร ของสถานศึกษาการสนับสนุนพัฒนาด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรหรือ การพัฒนาด้านวิชาการ เป็นต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจสนับสนุนการบริหารการเงิน การ บัญชีเป็นการเฉพาะได้ งานส่งเสริมสนับสนุน ยังรวมไปถึงการป้องกันและการแก้ไขปัญหาของ สถานศึกษาด้วย เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ การขาดแคลนครู ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ หรืออุปกรณ์ที่ จำเป็น

2.1.3.6. งานประกันโอกาสในการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาจะต้องประกันให้ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาทั้งทางการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตาม อรรถศาสตร์ ซึ่งรวมไปถึงการรับนักเรียน ระบบทะเบียนผู้เรียน ระบบเทียบโอน เป็นต้น

2.1.3.7. งานอำนวยความสะดวกและติดตามตรวจสอบ ทั้งภายในหน่วยงานและระหว่าง หน่วยงานเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน การบัญชี การโอน การเบิกจ่าย ระบบจัดซื้อจัดจ้างและการ พัสดุ

2.1.3.8. งานนโยบาย แผน และการจัดทำงบประมาณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดูแลงานวิเคราะห์ การจัดทำแผนกลยุทธ์ การส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำ งบประมาณและแผนการดำเนินงานประจำปี เป็นต้น

2.1.3.9. งานสนับสนุนการประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการต่างๆ

2.1.3.10. งานพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การปรับระบบการบริหารจัดการ การพัฒนา ประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน การประกันคุณภาพ การเสริมสร้างคุณค่า และวัฒนธรรมการ ทำงานที่ดี เป็นต้น

2.1.3.11. งานพัฒนาโครงสร้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจจัดโครงสร้างที่ จำเป็นต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียน ด้านบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณ มีความคล่องตัวมากขึ้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ในระยะแรกๆ นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่

จาคอป (Jacobs,1970) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ สัมพันธภาพของการทำงานระหว่างกลุ่มสมาชิก โดยผู้นำเข้าร่วมดำเนินงานและใช้ความสามารถให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์

โบลส และดาเวน พอร์ท, (Boles ; & Davanport, 1975) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมความปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

ทรีวธา และนิวพอร์ต, (Trewatha ; & Newport, 1982) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางการบริหาร หมายถึง การบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปตามทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทัศนะนี้ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัต หรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานไม่ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้ง ความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวสลายความแข็งแกร่งขององค์การ และอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ

เซอร์จิโอวานนี และ มัวร์ (Sergiovanni, T.J. & Moore, J.H., 1989) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

โบวี; และ คนอื่นๆ, (Bovee; & others, 1993) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่กระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์การ

ยูค (Yukl, 1998) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ดาฟ, (Daff, 1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

โอเวน, (Owens, 2001) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น

ขวัญชัย จะเกรง (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาข้อสรุปที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม เชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน

ณัฐนรี ศรีทอง (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผลที่เกิดจากภาวะผู้นำต่อการทำงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การมีกระบวนการทำงานในหน่วยงานด้วยความราบรื่น กล่าวคือ ผู้นำ ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถและมีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก

ครุณี ชันขวา (2551) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีศิลปะของการบอกชี้แนะผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตุ้นหรือริเริ่มซึ่งเป็นการเน้นเรื่องการใช้ศิลปะเพื่อให้ผู้ร่วมงาน หรือลูกน้องปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือติดต่อซึ่งกันและกัน จนกระทั่งดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหน่วยงานที่กำหนด

จารุวรรณ โดบัว (2552) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะและศาสตร์ของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นและจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ใช่ว่าเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อ

ความหมายหรือติดต่อกันและกันร่วมใจกับตนยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวถึงความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคล ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อันเนื่องมาจากการมีอำนาจและศิลปะของผู้นำในการจูงใจ ชี้นำและผลักดันกลุ่มคนหรือองค์กรให้การกระทำสิ่งต่างอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น

ดังนั้นจากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผู้บริหาร ที่บอกถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์การ หากองค์การใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมทำให้ประสิทธิภาพขององค์การสูงตามไปด้วย ถ้าหากองค์การใดมีผู้บริหารมีภาวะผู้นำต่ำ อาจจะทำให้ประสิทธิภาพขององค์การต่ำไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า การจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบผลสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้

สมาน อัครภูมิ (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำกับการบริหารการศึกษาว่า “การบริหารการศึกษา เป็นการใช้ภาวะผู้นำในการระดมและใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานการศึกษา เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ภาวะผู้นำ, การระดมทรัพยากร ใช้ทรัพยากร, กำหนดจุดหมายและวัตถุประสงค์, ดำเนินงาน (วางแผน,จัดองค์การ,อำนาจงาน,กำกับติดตาม,ประเมินผล) และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง” ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อไป

2.2.3 ประสิทธิภาพภาวะผู้นำ

คำว่า ประสิทธิภาพ มาจากภาษาอังกฤษว่า “Effectiveness” ซึ่งจะมองในเรื่องที่ได้กระทำแล้ว เป็นการพิจารณาผลลัพธ์ ผลของงานที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้ คือ ผลงานที่ออกมาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้ ลิเคิร์ต (Likert, 1984) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่ต้องการทั้งผลงานและความสุข ความสามัคคีของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำสามารถพิจารณาได้จากความพึงพอใจของกลุ่ม ผลผลิตของกลุ่ม และความมีผลงานที่ดีที่ปรากฏออกมา เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey ; & Blanchard, 1996) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพภาวะผู้นำประเมินได้จากผลลัพธ์ของกระบวนการทั้งหมดที่ได้กระทำมาแล้ว โดยเน้นในเรื่องของการบรรลุเป้าหมาย และสิ่งที่ได้กระทำลงไปนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ส่วน สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพภาวะผู้นำเป็นเรื่องของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับเรื่องผลงานของกลุ่ม ผู้นำจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อกลุ่มของตนสามารถปฏิบัติงานบังเกิดผลดีและยังกล่าวอีกว่าผู้ที่ประเมินประสิทธิภาพภาวะผู้นำอาจเป็นผู้บริหารระดับสูงกว่า ระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้ ส่วน ยูค (Yukl, 1998) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพภาวะผู้นำสามารถประเมินได้จากผลงานที่ปรากฏออกมาของผู้นำ คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม ความเป็นที่ชื่นชม ยกย่องนับถือของกลุ่ม ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ความผูกพันของผู้ร่วมงานต่อเป้าหมายของกลุ่มพฤติกรรมของผู้นำต่อผู้ร่วมงานและต่อหน่วยงาน ความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้า นอกจากนี้ นาฮาวานดี (Nahavandi, 2000) ให้ความหมายของประสิทธิภาพภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ มีการบรรลุเป้าหมาย มีกระบวนการและดำเนินงานภายในองค์การที่ราบรื่น และมีความสามารถยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก

โดยสรุปประสิทธิภาพภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับและชื่นชมโดยผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกของกลุ่ม โดยสามารถพิจารณาได้จากผลการบรรลุเป้าหมายในความสำเร็จของงาน การผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีคุณภาพมีชื่อเสียง และผลงานออกมาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

2.2.4 วิวัฒนาการของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้เกิดขึ้นกับผู้นำมาหลายยุคหลายสมัยตั้งแต่บรรพบุรุษมาแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเป็นมาของภาวะผู้นำของผู้นำ จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงวิวัฒนาการของภาวะผู้นำ ซึ่งมีวิวัฒนาการ 4 ยุค ดังนี้

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำยุคที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมหภาคในโลกที่อยู่สภาวะมั่นคง (Macro Leadership in a Stable World) เป็นยุคก่อนการปฏิบัติอุตสาหกรรมและก่อนมีการปกครองแบบราชการ องค์กรส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก ดำเนินการเพียงคนเดียว คนงานมักเป็นญาติหรือเพื่อนบ้าน เรียกว่าภาวะผู้นำแบบยิ่งใหญ่ (Great Man Leadership) เชื่อว่า ผู้นำนั้นได้มาตั้งแต่เกิดกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำอย่างแท้จริง “ผู้นำ” (Leaders) มีความเทียบเท่ากับ “วีรบุรุษ” (Hero) เช่น เลนิน เซอร์ชิล์ อิตเลอร์ และมุสโสลินี

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำยุคที่ 2 ภาวะผู้นำแบบจุลภาคในโลกที่อยู่ในสภาวะมั่นคง (Micro Leadership in a Stable world) ยุคที่เริ่มมีสายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และมีความคิดแบบระบบราชการ มีความเจริญเติบโตขยายขนาดใหญ่ขึ้น จึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์และมีมาตรฐานในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เรียกว่า ยุคการบริหารงานเชิงเหตุผล (Rational Management) ซึ่งสั่งการและควบคุมคนโดยใช้วิธีการที่ไม่เป็นส่วนตัว

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำยุคที่ 3 ภาวะผู้นำแบบจุลภาคโลกที่มีความสับสนวุ่นวาย (Micro Leadership in a Chaotic world) เป็นยุคที่เกิดวิกฤติทางการบริหารจัดการในแถบทวีปอเมริกาเหนือและยุโรป เกิดภาวะความไม่มั่นคงอย่างกะทันหัน ทำให้การบริหารแบบมีเหตุผลถูกยกเลิกไป ประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้นำที่ริเริ่มความคิดภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ขึ้น ลักษณะของทีมงานจะมีความเสมอภาคกันทั้งทีมงาน จะไม่มีใครเป็น “ดาว” เน้นด้านคุณภาพงาน

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำยุคที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมหภาคในโลกที่อยู่ในสภาวะมั่นคง (Macro Leadership in a Chaotic World) เป็นยุคที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำแบบอำนวยความสะดวก (Facilitative Leadership) โดยเปรียบตัวเองเหมือนผู้รับใช้ที่ต้องเสียสละตัวเอง เพื่อรับใช้ผู้อื่น ผู้นำยุคนี้เรียนรู้การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นด้วยวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์และวิสัยทัศน์ร่วม และสร้างวัฒนธรรม โดยไม่สกัดกั้นความสามารถของคน บุคคลที่เป็นผู้นำในยุคนี้ คือ George Sztykiel ประธานบริษัท Spartan Motors ผู้ผลิตรถดับเพลิงและรถที่เป็นบ้าน

2.2.5 ประเภทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำของผู้นำ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) มีพื้นฐานมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำ”

ตนเอง” แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz, C. C. & Sims, H. P., 1989) กล่าวว่า การนำตนเองของบุคคลนั้น เริ่มต้นด้วยตนเอง ในการกำหนดทิศทางและจุดใจตนเอง ด้วยการให้รางวัลในความสำเร็จของตน และ ขณะเดียวกันก็มีการตรวจสอบหาความล้มเหลวของตนเอง

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ในแนวคิดภาวะผู้นำแบบทีมมีความสำคัญ 5 ประการคือ 1. คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน 2. มีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ 3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 4. ใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่างๆ และ 5. ได้ผลงานที่เพิ่มขึ้นจากปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) หมายถึง ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองที่กว้างไกล และมีความยืดหยุ่น เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์กร

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า สัญลักษณ์ ศาสนพิธี ประวัติศาสตร์และคำสอน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำ เช่น พระพุทธเจ้า พระเยซูคริสต์ พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ซึ่งถือได้ยังคงมีความเป็นภาวะผู้นำในโลกปัจจุบันอยู่ถึงแม้ท่านจะล่วงลับไปนานแล้ว แต่ยังคงเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ในปัจจุบัน

2.2.6 ประเภทของผู้นำ

ประเภทของผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

2.2.6.1. ผู้นำจากลักษณะหรือวิธีการใช้อำนาจ

2.2.6.1.1. ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leader) ลักษณะเผด็จการชอบสั่งการใช้อำนาจกดขี่/ยึดถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง/การบังคับบัญชาสั่งการจากข้างบนลงล่าง/ผู้ช่วยคือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.6.1.2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leader) ยึดถือความคิดกลุ่มเหนือความคิดตนเอง/แบ่งงาน/มอบหมายงานเป็นระบบ/ให้คำแนะนำในการงาน/สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานโดยใช้กฎเกณฑ์สร้างสรรค์งาน

2.2.6.1.3. ผู้นำแบบเสรี (Laissez-faire leader) ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัวปรับเปลี่ยนได้ตามผู้ร่วมงานเสนอ/ปล่อยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไปเรื่อยๆ/ไม่มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่/ไม่มีการประเมินผลงาน

2.2.6.2. ผู้นำจากการได้มาซึ่งอำนาจ

2.2.6.2.1 ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษหรือมีความสามารถพิเศษผู้นำที่มีคุณลักษณะนี้เป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์โดยกำเนิดมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความสามารถพิเศษในการโน้มน้าวหรือเข้าใจคน ผู้นำประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกใน

กลุ่มจะออกมาในรูปร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักความศรัทธาที่สมาชิกในกลุ่มมีต่อผู้นำซึ่งจะเป็นพลังให้สมาชิกเหล่านั้นร่วมกันปฏิบัติตามคำแนะนำด้วยความพร้อมเพรียง

2.2.6.2.2. ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำในลักษณะนี้ได้อำนาจมาตามตัวบทกฎหมาย เป็นผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมาย และสามารถใช้อำนาจได้ตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้นำประเภทนี้ได้แก่ ผู้นำตามหน่วยราชการต่าง ๆ

2.2.6.2.3. ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้นำที่เป็นจุดศูนย์กลางแห่งความรัก เป็นจุดศูนย์กลางรวมศรัทธา ความเชื่อมั่นจากคนทั้งปวง ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช้อำนาจตามแบบอย่างผู้นำแบบใช้พระเดช หรือผู้นำในลักษณะพิเศษ อำนาจต่าง ๆ เกิดจากแรงศรัทธารักเคารพ และนับถือจากประชาชนโดยประชาชนจะพร้อมในกันปฏิบัติตาม ผู้นำแบบพ่อพระที่เห็นชัด คือ องค์พระมหากษัตริย์

2.2.6.3. ผู้นำตามลักษณะและวิธีการทำงาน

2.2.6.3.1. ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leader) ผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอัตโนมัติ การสั่งการมักใช้กฎหมายและกฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่า การยกตนเอง การติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (one - way communication)

2.2.6.3.2. ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) เป็นผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจ และความสัมพันธ์ในการทำงาน

2.2.6.3.3. ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็น และเป็นการบรรเทาต่อต้านไปด้วย การติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง (two - way communication)

2.2.6.3.4. ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) เป็นผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมงาน อาศัยศิลปะการจูงใจเมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งให้ความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน

2.2.6.4. ผู้นำแบ่งตามจุดมุ่งหมายของผู้นำ

2.2.6.4.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task - Oriented Behavior) เมื่อกลุ่มมาประชุมกันเพื่อทำการตัดสินใจ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน ก็จะช่วยให้ การสื่อสารเป็นระบบ ประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆและช่วยแก้ปัญหาและตัดสินใจพฤติกรรมแบบมุ่งงานที่สำคัญๆ

ได้แก่

2.2.6.4.1.1 กำหนดกระบวนการ (Process structuring) ได้แก่ การนำเสนอปัญหา วัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา แนะนำวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจแก่กลุ่ม แนะนำวิธีการแก้ปัญหาแบบต่างๆ พยายามควบคุมไม่ให้มีการอภิปรายนอกประเด็นกำหนดเวลานัดและปิดประชุม

2.2.6.4.1.2 กระตุ้นการสื่อสารระหว่างกัน (Stimulating communication) เป็นการหาข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจจากสมาชิกโดยการซักถามและสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นและเน้นให้รู้ถึงประโยชน์ของความคิดเห็นที่อภิปรายรวมทั้งเสนอข้อมูลที่สมาชิกไม่รู้มาก่อน

2.2.6.4.1.3 ทำการสื่อสารให้ชัดเจน (Clarifying communication) เพื่อเป็นการลดความสับสนและการเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นได้โดยการเน้นลักษณะสำคัญของทางเลือก ที่เสนอเพื่อให้เห็นว่า มีความแตกต่าง การตีความแต่ละทางเลือกของสมาชิกตรงกันหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปสู่การสรุปเพื่อจะทำการตัดสินใจ

2.2.6.4.1.4 การสรุป (Summarizing) คือ การที่ผู้นำได้นำเอาประเด็นสำคัญๆ ของการอภิปรายของสมาชิก เช่น ความคิดเห็น ข้อมูลความจริงต่างๆ ทางเลือกที่เสนอพร้อมข้อดีและข้อจำกัด มาทบทวนให้สมาชิกได้พิจารณา เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันก่อนร่วมกันตัดสินใจ

2.2.6.4.1.5 ตรวจสอบความเห็นพร้อมต้องกัน (Consensus testing) เป็นการตรวจสอบระดับการเห็นด้วยของสมาชิกต่อวัตถุประสงค์การตีความข้อมูลต่างๆ การประเมินทางเลือกและความพร้อมที่จะทำการตัดสินใจ

พฤติกรรมทั้ง 5 ที่กล่าวมา เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงานในกลุ่มตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมทั้งหมดอาจจะด้อยคุณค่าลงได้ ถ้าผู้นำขาดทักษะในการใช้พฤติกรรมแต่ละพฤติกรรม เช่น ด่วนสรุปให้ทำการตัดสินใจในขณะที่สมาชิกยังต้องการ ข้อมูลหรือความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นเพิ่มเติมอยู่ หรือปล่อยให้มีการอภิปรายที่ยืดเยื้อเพื่อจะให้เห็นพร้อมต้องกันให้ได้ หรือผู้นำที่ขาดทักษะในการทำให้การสื่อสารชัดเจนแต่กับทำให้สมาชิกสับสนมากขึ้น เป็นต้น

2.2.6.4.2 ผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Behavior) พฤติกรรมมุ่งสร้างความสัมพันธ์ก็มีความสำคัญต่อการตัดสินใจไม่น้อยไปกว่ากันเลย เพราะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์จะทำให้ความสามัคคีและความเป็นกันเองระหว่างสมาชิกดีขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งและสามารถสนองตอบความต้องการการยอมรับซึ่งกันและกัน และความอยากมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของสมาชิกได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เช่นเดียวกับเครื่องจักรที่ต้องการ การดูแลรักษาตลอดเวลา ไม่ใช่รอจนกระทั่งเครื่องจักรเสียหายอย่างร้ายแรงก่อนจึงจะได้ ทำการดูแลซ่อมแซม ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์จึงต้องดำเนินการตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง โดยการออกแบบงาน หรือกิจกรรมที่จะให้

โอกาสได้สร้างทีมงาน เพื่อป้องกันการเฉื่อยชา ความขัดแย้ง การถดถอย และการเกาะอยู่กับอำนาจของตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นของสมาชิกซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเป็นสาเหตุของการบั่นทอนประสิทธิภาพของกลุ่มพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ของผู้นำที่สำคัญๆ ได้แก่

2.2.6.4.2.1 ผู้รักษาประตู (Gatekeeping) คือ การที่ผู้นำจัดและสนับสนุนให้มีความร่วมมือระหว่างสมาชิกด้วยกัน แนะนำวิธีเพิ่มการมีส่วนร่วมระหว่างสมาชิก กระตุ้นให้สมาชิกที่ค่อนข้างเฉื่อยให้มีส่วนร่วมในการอภิปราย และพยายามลดบทบาทของสมาชิกที่ชอบผูกขาดการอภิปรายคนเดียวลงบ้าง

2.2.6.4.2.2 ความสามัคคี (Harmonizing) โดยการพยายามขจัดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก เป็นผู้ไกล่เกลี่ยให้สมาชิกยอมเห็นพ้องต้องกัน ใช้อารมณ์ขันในการลดความตึงเครียด เน้นให้ทุกคนยอมรับในความแตกต่างระหว่างกันของสมาชิก ห้ามปรามหรือขัดขวางการโจมตีดูถูกและข่มขู่ระหว่างกัน

2.2.6.4.2.3 การสนับสนุน (Supporting) คือ การที่ผู้นำให้ความเป็นเพื่อน และสนับสนุนสมาชิกของกลุ่ม ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของสมาชิก พยายามรักษา หน้าและแสดงการซาบซึ้งในความตั้งใจของสมาชิกที่ร่วมกันอภิปรายให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ

2.2.6.4.2.4 จัดตั้งมาตรฐาน (Standard setting) คือ การที่ผู้นำแนะนำ ปทัสฐาน และมาตรฐานของพฤติกรรมของกลุ่ม เช่น ความใจกว้าง การยอมรับในความแตกต่าง ความมีเหตุผล และความยุติธรรม เป็นการสนับสนุนให้กลุ่มมีปทัสฐานพฤติกรรมของกลุ่ม จัดตั้ง ปทัสฐานของกลุ่มและดูแลการยอมรับหรือความรู้ต่อ ปทัสฐานของสมาชิก

2.2.6.4.2.5 วิเคราะห์กระบวนการ (Process analysis) คือ การตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจทั้งกระบวนการว่ามีปัญหาใดบ้าง หรือพฤติกรรมของสมาชิกอย่างใดบ้าง ที่จะทำให้การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ชี้ให้สมาชิกเห็นช่องทางที่จะเกิดปัญหาได้ และถามความรู้สึกของสมาชิกเกี่ยวกับการสื่อสาร ความศรัทธาระหว่างกัน ความร่วมมือ ประสิทธิภาพของวิธีการและกระบวนการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกจะเกิดขึ้นในทุกขณะของการประชุมของกลุ่ม แต่ผู้นำบางคนก็ไม่ให้ความสนใจ เพราะไม่เข้าใจถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ของกลุ่มต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการตัดสินใจ ส่วนการตั้งปทัสฐานของพฤติกรรมของ สมาชิกในกลุ่มการตัดสินใจและการวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจ พบเห็นน้อยมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมทั้งหมดของผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ก็ต้องการทักษะที่จะใช้ในแต่ละพฤติกรรม รวมทั้งเวลาด้วย เพื่อให้เข้าใจแต่ละพฤติกรรมดีขึ้น จึงได้เสนอวัตถุประสงค์เฉพาะของแต่ละพฤติกรรมให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2.2.8 หน้าที่ของผู้นำ

1. ลักษณะของการควบคุม คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมอยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงานอาจจะใช้การควบคุมด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหรือเป็นการควบคุมในระบบด้วยตัวของมันเองอย่างอัตโนมัติ
2. ลักษณะของการตรวจตรา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องติดตามความเคลื่อนไหวหรือผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้น ๆ ได้ทันการ
3. ลักษณะของการประสานงาน การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของการวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะรู้จักการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้นจะต้องมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที
5. ลักษณะของการประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอดระยะเวลาการทำงานของพนักงานถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะ ๆ และสามารถแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบเพื่อจะได้แก้ไขในโอกาสต่อไป หากสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลย่อมลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

2.3. แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

2.3.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

จอห์นสโตน (Johnstone, 1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชี้อย่างกว้างๆ ถึงสภาวะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระบบการศึกษาระดับชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปลผลในลักษณะภาพรวมๆ หรือเป็นภาพสะท้อนของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา

เบิร์สไตน์, โอ๊ค และกิตัน, (Burstein, Oakes & Guiton (1992) กล่าวถึง ตัวบ่งชี้ไว้ว่า เป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะคุณภาพหรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษาซึ่งอาจจะเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวมก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ

ฮอบบี้ (Hombly, 1977) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ หมายถึง การบอกข้อมูลหรือให้ข้อมูล เช่น การบันทึกรายงานสภาพการณ์ การบอกวิธีใช้เครื่องกลที่มีการแสดงถึงความเร็วและแรงดัน เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้สรุปว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ / บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ผกาพรรณ นันทวิชิต (2549) ได้กล่าวถึงความหมายของ ตัวบ่งชี้ ว่า หมายถึง สารสนเทศหรือ ค่าที่สังเกตได้ในเชิงปริมาณหรือคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกภาวะของสิ่งที่มุ่งวัด ณช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2549) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้คือตัวแปรประกอบหรือหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะปริมาณของระบบการดำเนินงานในส่วนตัว ส่วนหนึ่งลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ในลักษณะลักษณะหนึ่งที่เราสงใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องศึกษาโดยรวม

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ (Indicator) หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่มีค่าแสดงถึงลักษณะของสภาพที่ต้องการศึกษาค้นคว้า หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

2.3.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้

ลักษณะของตัวบ่งชี้มี 5 ประการ คือ

2.3.2.1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ

ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise) ตามความหมายนี้ ตัวบ่งชี้มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี กระดาษลิทมัส สีแดงจะเปลี่ยนสีน้ำเงินในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นด่าง และกระดาษลิทมัสสีน้ำเงินจะเปลี่ยนเป็นสีแดงในสารละลายที่มีฤทธิ์เป็นกรด ดังนั้นนักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสถานะความเป็น

กรด/ต่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ต่างทางเคมี ด้วยวิธีการที่ซับซ้อนซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2.3.2.2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร

ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้าน ได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือ องค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20-30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

2.3.2.3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity)

ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่จะศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมายเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

2.3.2.4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period)

ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ อาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

2.3.2.5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้างๆ นี้เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน

2.3.3 คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี

คุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี ประมวลจากเอกสารสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ นงราม เศรษฐพานิช, (2540)

2.3.3.1 มีความตรง หมายถึง ความตรงหรือความถูกต้องของเนื้อหา (content validity) ทั้งเนื้อหาของตัวชี้วัด และการสร้างตัวชี้วัด สามารถชี้วัดได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง แม่นยำชัดเจน ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัด และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เป็นวิธีการรวมตัวแปรหลายตัวเข้าด้วยกัน ความตรงมีความสำคัญเนื่องจากจะนำไปสู่คุณสมบัติอื่นๆ คือ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง ความเป็นปรนัย ความสามารถในการแปลความหมาย และความครอบคลุมของตัวชี้วัดในการวัดสิ่งที่สนใจศึกษา

2.3.3.2 มีความตรงประเด็น (relevant) หมายถึง ความสามารถวัดได้ตรงประเด็น มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง สัมพันธ์โดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

2.3.3.3 ความเป็นตัวแทน (representative) หมายถึง ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นวัดได้ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะของสิ่งที่จะศึกษาอย่างครบถ้วน และมีความชัดเจน เช่น คุณภาพของผู้ทำหน้าที่บริการ สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ การพูดจา สีนัยท่าทางของผู้ให้บริการ เป็นต้น

2.3.3.4 มีความเชื่อมั่น หรือความเที่ยง (reliability) มีความคงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน เก็บข้อมูลได้แม่นยำ ไม่ว่าจะเก็บข้อมูลกี่ครั้งและโดยใคร

2.3.3.5 ความเป็นปรนัย (objectivity) หมายถึง ความชัดเจน การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดเกิดจากสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้ประเมินที่เรียกว่าตามจิตวิสัย (subjectivity) เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร หรือ อัตราความสำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร ต่างเป็นตัวชี้วัดคุณภาพของหลักสูตร แต่อัตราความสำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวชี้วัดที่มีความเป็นปรนัยมากกว่า การรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.3.3.6 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (minimum error) ค่าที่ได้ต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2.3.3.7 ความเป็นกลาง (neutrality) ไม่มีความลำเอียง ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความเป็นกลางของตัวชี้วัด

2.3.3.8 มีความไว (sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวชี้วัดที่วัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ แสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน มีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น การประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากระบุว่าพอใจ ไม่พอใจ จะมีช่วงการผันแปรแคบคือ 1 เท่านั้น ควรให้ผู้ตอบแสดงระดับความพึงพอใจด้วย เช่น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แทนที่ให้ระบุเพียงความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งมีการผันแปรแคบมากคือ 1 แบบเท่านั้น ควรให้กลุ่มบอกได้ว่ามีความพอใจ ไม่พอใจระดับมากน้อยเพียงใด

2.3.3.9 มีความสะดวกในการนำไปใช้ หรือการนำไปใช้ได้จริง (practicalibility) กระบวนการวัดที่สะดวก เก็บข้อมูลได้ง่าย และแปลความหมายง่าย ไม่ยุ่งยาก มีเกณฑ์การเปรียบเทียบที่เหมาะสม โดยแปลงนามธรรม ให้เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ เป็นที่เข้าใจง่าย ตรงกัน ตัวชี้วัดที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย สามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย สามารถปรับเปลี่ยนได้ง่าย ใช้ต้นทุนต่ำทั้งในการพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

2.3.3.10 ความเป็นที่ยอมรับจากผู้นำไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการกำหนดตัวชี้วัดควรคำนึงถึงการแสดงเป้าหมายของกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจ องค์การ สอดคล้องกับลำดับขั้นของเป้าหมายขององค์การ และมีความเป็นไปตามลำดับขั้นของตัวชี้วัด 3 ระดับ ได้แก่ ภาพรวม โครงสร้างการกระจาย (Aggregate -Structural -Distribution indicators) โดยตัวชี้วัด “ภาพรวม” เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลลัพธ์สุดท้ายของการปฏิบัติตามนโยบายเฉพาะด้าน “โครงสร้าง” เป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมตามโครงการที่จะนำไปสู่การบรรลุ นโยบายเฉพาะด้านและ “การกระจาย” คือความหลากหลายของ กิจกรรมซึ่งจัดทำโดยนำปัจจัยการผลิตเข้าสู่กระบวนการและควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชนเป็นผู้ได้รับประโยชน์มากกว่ามูลค่าทางการเงิน

2.3.4 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามี สิ่งที่ต้องคำนึงถึง 4 ประการ วรรณิแกมเกตุ (2540)

1. การกำหนดนิยามของตัวแปร
2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา
3. การสังเคราะห์ตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกัน
4. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

จอห์นสโตน (Johnstone, J.N.,1981). กล่าวถึงวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มี 3 วิธี คือ

1. การสร้างตัวบ่งชี้เพื่อประโยชน์ของการใช้ (The Pragmatic Definition of an Indicator)
การสร้างตัวบ่งชี้ประเภทนี้มี 2 แบบ คือ

1.1. การเลือกตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ทำได้หรือที่มีอยู่มาใช้ วิธีนี้เป็นวิธีจัดทำตัวบ่งชี้ในลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicator)

1.2. การเลือกเอาตัวแปรจำนวนหนึ่งมาผสมผสานรวมกัน ซึ่งวิธีการรวมกันนี้มาจากข้อสมมติฐานบางประการว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน การรวมตัวแปรประเภทนี้มักกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในงานวิจัยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ

2. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยนิยามเชิงทฤษฎี (The Theoretical Definition of an Indicator) สร้างโดยเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจ แล้วจัดลำดับความสำคัญของตัวแปร โดยอาศัยน้ำหนักของตัวแปรตามเหตุผลหรือพื้นฐานทางทฤษฎี เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรขึ้นเป็นตัวบ่งชี้

3. การสร้างตัวบ่งชี้โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (The Empirical Definition of an Indicator) สร้างโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปร การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

2.3.5 หลักในการสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

เอมอร์ จังศิริพรกรณ์ (2550) กล่าวว่า เนื่องจากวิธีที่ 1 มีจุดอ่อนมาก การพัฒนาตัวบ่งชี้ จึงควรใช้ 2 วิธีหลัง ซึ่งทั้ง 2 วิธีมีสิ่งที่จะต้องคำนึงในการพัฒนาตัวบ่งชี้อยู่ 3 ประการ

1. การคัดเลือกองค์ประกอบของตัวแปร หรือกลุ่มตัวแปร (Component Variables) การคัดเลือกกลุ่มตัวแปรเพื่อสังเคราะห์เป็นตัวบ่งชี้ เริ่มจากการระบุหรืออธิบายคุณลักษณะของตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน โดยอาศัยเอกสารข้อเสนอเชิงทฤษฎี หรือจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ตัวแปรหลักที่สำคัญ จึงควรหลีกเลี่ยงตัวแปรจำนวนมาก เพราะทำให้ มโนทัศน์ของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อน และยากในการแปลความหมาย ดังนั้นโดยทั่วไปแล้ว ถ้าตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันสูงจะไม่นิยมใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้อาจจะมีความคลาดเคลื่อนและยังเป็นการไม่ประหยัดด้วย น่าจะนำตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ภายในต่ำแต่มีแนวโน้มว่าสามารถอธิบายสภาพการณ์ หรือคุณลักษณะที่มุ่งศึกษาได้ในระดับสูงแทนการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบ วิธีสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน โดยทั่วไปใช้กัน 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อแตกต่างกันดังนี้

1. การรวมทางพีชคณิต (Additive) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัวแปรสามารถทดแทน หรือชดเชยกันได้ กล่าวคือ ถ้าตัวแปร V_1 มีค่าต่ำก็สามารถทดแทนได้

ด้วยค่า V 2 ที่สูง เป็นผลให้ค่าตัวบ่งชี้ (I) ไม่เปลี่ยนแปลง เช่น กรณีที่ 1 V 1 = 20, V 2 = 20 จะมีผลเท่ากับกรณี ที่ 2 เมื่อ V 1 = 5, V 2 = 35 ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากการรวมตัวองค์ประกอบ V 1 และ V 2 ดังสมการ

$$I = V 1 + V 2$$

เมื่อ I แทน ตัวบ่งชี้

V 1 แทน ตัวแปรที่ 1

V 2 แทน ตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีนี้ มักมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันที่หน่วยในเรื่องที่ศึกษาการหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปของค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการ

$$I = \frac{V 1 + V 2 + V 3 + \dots + V n}{N}$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = \frac{w 1 v 1 + w 2 v 2 + w 3 v 3 + \dots + w n v n}{\sum N i}$$

เมื่อ n แทน จำนวนตัวแปร

$\sum N i$ แทน ผลรวมของน้ำหนักของตัวแปรที่ I (V I)

2. การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่งไม่อาจทดแทนหรือชดเชยได้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ เช่น จากกรณีตัวอย่าง ที่กล่าวถึงข้างต้น ตัวบ่งชี้ในกรณีที่ 1 มีค่าเท่ากับ 400 (20 x 20) ส่วนกรณีที่ 2 มีค่าเท่ากับ 175 (5 X 35) แสดงว่าค่า V 1 และ V 2 เป็นดังนี้

$$I = V 1 \times V 2$$

การรวมแบบทวีคูณนี้ มักจะใช้เมื่อต้องการเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งอยู่ที่เท่า

การหาค่าตัวบ่งชี้ในรูปค่าเฉลี่ยเรขาคณิต (Geometric Mean) ของตัวแปรหาได้จากสมการกรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักเท่ากัน

$$I = (V 1 \cdot V 2 \cdot V 3 \cdot \dots \cdot V n)^{1/n}$$

กรณีที่ตัวแปรมีค่าน้ำหนักต่างกัน

$$I = (V_1 w_1 \cdot V_2 w_2 \cdot V_3 w_3 \dots \cdot V_n w_n)^{1/n}$$

การคำนวณค่าในสมการข้างต้น สามารถคำนวณได้ด้วยวิธีการหาค่า Logarithm ดังนี้

$$\text{Log GM} = \frac{\sum_{I=1}^N \log V_1}{N}$$

$$\text{Log GM} = \frac{\sum_{I=1}^n w_2 \log V_1}{n}$$

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า วิธีการสังเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน นิยมใช้กัน 2 วิธี คือ การรวมทางพีชคณิต (Additive) และการรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative)

2.3.6 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร

จอห์นสโตน, (Johnstone, J.N. ,1981). กล่าวว่า การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว สามารถทำได้โดยให้น้ำหนักของตัวแปรเท่ากันทุกตัว หรือให้มีความแตกต่างกันในแต่ละตัว โดยวิธีการหลัก 3 วิธี คือ

1. วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผน โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย หรือการอภิปรายลงความเห็น ซึ่งอาจใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบดูค่าร้อยละผู้ตอบเห็นด้วยกับความสำคัญของตัวแปรนั้น นอกจากนี้ ยังมีวิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) เพื่อสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มคนที่ได้คัดเลือกเป็นพิเศษ โดยการสัมภาษณ์หรือตอบแบบสอบถามความคิดเห็นจนได้คำตอบที่ชัดเจนแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

2. วิธีวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีการใช้เวลา หรือค่าใช้จ่ายสูง คือ มีการใช้ความพยายามมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีน้ำหนักมากกว่า (หรือน้อยกว่า) อีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

3. วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช่วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้น้ำหนักของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis)

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว สามารถทำได้โดยวิธีการตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ วิธีการวัดจากความพยายามของการได้มาของตัวแปร และวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3.7 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

วรรณิ แกมเกตุ (2540) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของการผลิตที่เกิดจากนโยบายนั้น ตลอดจนสามารถกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้
2. ใช้ประโยชน์ในการติดตามสถานะทางการศึกษา ในการค้นหาความผิดพลาดของการจัดการศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อปัญหาอยู่ตลอดเวลา
3. ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว เช่น การใช้ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) เพื่อช่วยให้เห็นภาพที่กว้างขึ้น และลดความซับซ้อนของข้อมูลให้น้อยลง
4. การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (สังกัด) และระหว่างภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงแหล่งของปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา การติดตามสถานะทางการศึกษา เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจาก ทศนะ หรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังนี้

2.4.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ William J. Reddin

วิลเลียม เรดดิ, (William J. Reddin, 1970) กล่าวว่าผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Style) หมายถึง ผู้นำที่ต้องการความสำเร็จของงานสูงและมีการมีส่วนร่วมที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพเรียกว่า นักบริหาร (Executive) โดยผู้นำจะเลือกใช้คนได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของผู้นำและมีความพยายามอย่างมากในการบูรณาการ ความต้องการขององค์กร และของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยกันได้ด้วยดี ในทิศทางเดียวกัน ส่วนผู้นำแบบบูรณาการที่ขาดประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้ประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำที่มุ่งจะประนีประนอม ให้ความสำคัญกับงานและผู้ปฏิบัติงานในระดับที่เท่ากัน และพยายามหลีกเลี่ยงหรือมุ่งไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลให้ผู้นำไม่กล้าตัดสินใจจำแนกองค์ประกอบได้ 5 ประการคือ

- 1) มอบอำนาจ
- 2) ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- 3) ประนีประนอม
- 4) ลดความขัดแย้ง
- 5) ความฉลาดทางอารมณ์

2.4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ Wilson Learning Worldwide Inc.

วิลเลียม เลิร์นนิ่ง เวิลไวด์ (Wilson Learning Worldwide Inc. 2006 อ้างใน รศ.ดร. วิโรจน์ สารัตนะ) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของผู้นำ คือการทำให้คนอื่นมีความผูกพันต่อการใช้พลังอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าและความสำเร็จ โดยอ้างคำกล่าวของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) ที่ว่า “ภาวะผู้นำไม่ได้ หมายถึง บุคลิกภาพเพื่อการดึงดูดใจ ไม่ใช่เพื่อผูกมิตร และไม่ใช่เพื่อมีอิทธิพลต่อคนอื่น แต่ภาวะผู้นำ หมายถึง การยกระดับคนให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น และยกระดับการปฏิบัติที่สูงกว่ามาตรฐาน” ซึ่งการที่จะทำเช่นนั้นได้ ผู้นำต้องมีความสามารถในการบูรณาการสาระ (essence) และรูปแบบ (form) เข้าด้วยกันอย่างสมดุล โดยสาระหมายถึงลักษณะที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของผู้นำ ส่วนรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำพูดและทำ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าลักษณะที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของผู้นำมีอยู่ 16 ลักษณะจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มที่ผู้นำจะต้องแสดงออกอย่างยึดถือเป็นค่านิยมหลัก (core values) คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล (person character) ที่จะทำให้เกิดเชิฐกับความหลากหลายได้อย่างมั่นคงและเด็ดเดี่ยว 2. ลักษณะทางสังคม (social character) ที่แสดงถึงความเคารพคนอื่น ความเห็นอกเห็นใจ และการให้คุณค่าต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล 3. ลักษณะทางองค์กร (organizational character) ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อความต้องการขององค์กรและลูกค้ามากกว่าความต้องการส่วนตัว

จากอัตลักษณ์ของผู้นำดังกล่าวสามารถจำแนกประเด็นของการแสดงออกของผู้นำแบบบูรณาการได้ดังนี้

- 1) มั่นคงและเด็ดเดี่ยว
- 2) เคารพและความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น
- 3) การให้คุณค่าต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 4) ให้ความสำคัญต่อความต้องการขององค์กร

2.4.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ อนันท์ งามสะอาด

อนันท์ งามสะอาด (2556) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารงานแบบบูรณาการของผู้นำ คือกระบวนการมีอิทธิพล ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์การ และเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งภาวะผู้นำแบบการบูรณาการจะมีการบริหารงานสู่ความสำเร็จประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ (vision)
- 2) การทำงานเป็นทีม (team work)
- 3) การติดตาม (following up)
- 4) การไว้วางใจ (trust)
- 5) การสร้างพลังอำนาจ (empowerment)
- 6) การสื่อสาร (communication)

2.4.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ รักจฬา ตั้งตระกูล

รักจฬา ตั้งตระกูล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำที่สร้างคนให้มีคุณค่าและต้องยืนยันคุณค่านั้นให้เกิดความตระหนักอย่างแท้จริง การพัฒนาให้ทุกคนมีภาวะผู้นำที่เห็นคุณค่าตนเองภายใน การสร้างความเจริญงอกงามขึ้นภายในให้อีกคน จากภาวะผู้นำของอีกคน บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะสามารถสร้างให้บุคคลอื่นเกิด การเจริญเติบโตที่สามารถนำมาปรับใช้งานในงาน คิดสร้างสรรค์คุณค่า ตระหนักคุณค่าของกันและกันโดยการต้องสะท้อนถึงคุณค่าและความหมายของควมมีชีวิตมันเป็นกระบวนการสร้างเสริมคุณค่าระหว่างกัน ให้เกิด และรับรู้ว่าคุณค่าของคนเห็นคุณค่าของตน เราสามารถปรับใช้ทั้งกับครอบครัวและหน่วยงานที่ให้สมาชิกได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลที่มี เป็นตัวเองที่เต็มศักยภาพ หรือศักยภาพอย่างบูรณาการ เพราะศักยภาพสร้างได้ไร้ขีดจำกัด ศักยภาพไม่อยู่นอกเหนือจากกรอบความคิด การขยายศักยภาพคือ เพิ่มเพดานกรอบความคิด การกำหนด เป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนยิ่งใหญ จะให้เกิดกรอบความคิดเป็นบวกทุกสถานการณ์ เข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าความเป็นตัวตนของทุกคน มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมุ่งมั่นชัดเจน ส่งผลต่อองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสุขซึ่งภาวะผู้นำแบบการบูรณาการจะมีการบริหารงานสู่ความสำเร็จประกอบด้วย

- 1) การตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง
- 2) ความฉลาดทางอารมณ์
- 3) วิสัยทัศน์
- 4) คิดสร้างสรรค์
- 5) สร้างแรงบันดาลใจ
- 6) คิดเป็นบวกทุกสถานการณ์

2.4.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี

ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี (2552) กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่า เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเป็นผู้นำได้หลายรูปแบบในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและ

สถานการณ์ ซึ่งเป็นผู้นำที่เก่งรอบด้าน มีวิธีการทำงานอย่างบูรณาการและเบ็ดเสร็จในตัวเองคนเดียวกัน ลักษณะการเป็นผู้นำแบบนี้เป็นการผสมผสานความเป็นผู้นำของผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ คือ ผู้นำแบบผู้บังคับบัญชา ผู้นำแบบผู้จัดการ ผู้นำแบบผู้บัญชาการ ผู้นำแบบนำและผู้นำแบบเป็นเจ้าภาพ ผู้ที่จะเป็นผู้นำแบบบูรณาการจะต้องมีลักษณะในการนำเพื่อการบริหารจัดการ คือ

- 1) บูรณาการงานเพื่อก้าวทันโลก (Local link Global Reach)
- 2) กล้าคิดนอกกรอบ (Think out of the box)
- 3) ระบบข้อมูลข่าวสารทันสมัย (Information System)
- 4) การมีส่วนร่วมของทุกส่วนทุกภาค (Participation)

2.4.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ Rebecca Shambaugh

รีเบคคา แชมเบอร์ก (Rebecca Shambaugh, 2013) ได้มุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาและพัฒนาความเป็นผู้นำระดับโลกและผู้ก่อตั้งของผู้หญิงในความเป็นผู้นำและการเรียนรู้ (WILL) ซึ่งเป็นหนึ่งในโปรแกรมการพัฒนาผู้นำของผู้บริหารครั้งแรกในประเทศที่อุทิศตนเพื่อการวิจัยความก้าวหน้าและการเก็บรักษาของผู้นำสตรีและผู้บริหาร ให้คำแนะนำผู้นำและผู้บริหารและได้เพิ่มระดับความเป็นเลิศในด้านต่างๆ เช่น การสื่อสารการคิดเชิงกลยุทธ์ความเป็นผู้นำรวมความผูกพันของพนักงานการปรากฏตัวของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม รีเบคคา แชมเบอร์ก (Rebecca Shambaugh) ได้เขียนต้องการสร้างผู้นำแบบบูรณาการรุ่นเพื่อให้บรรลุผลถึงวิธีการแปลกใหม่และผลที่มุ่งเน้นของเธอในการสร้างผู้นำที่ยิ่งใหญ่ รีเบคคา แชมเบอร์ก (Rebecca Shambaugh) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่าต้องมี องค์ประกอบดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 2) กระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 3) ความสามารถในการจูงใจ (Ability to motivate)
- 4) ความร่วมมือ (Collaboration)

2.4.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ Ginny O'Brien

จিনি โอเบรน (Ginny O'Brien (2006) ศึกษาการปฏิบัติในการเป็นผู้นำที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จความสุขการผลิตและการปฏิบัติตามในที่ทำงาน หลักการของผู้นำเพื่อสร้างความมุ่งมั่น ได้กล่าวกำหนด จিনি โอเบรน (Ginny O'Brien) ได้กลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้นำแบบบูรณาการดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) ความฉลาดทางอารมณ์
- 3) การสื่อสาร
- 4) ความคิดสร้างสรรค์

5) มุ่งผลสำเร็จ

2.4.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ David Saunders

เดวิท ซานเดอร์ (David Saunders , 2002) หัวหน้าทีมการฉายรังสีที่ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคนักวิเคราะห์ในการพัฒนาและการบำรุงรักษาอย่างรวดเร็วถูกต้องวิธีการตรวจสอบการฉายรังสีได้ให้ทัศนะในการทำงานเพื่อความถูกต้องและแม่นยำในการนำทีมทำงานไปสู่ความสำเร็จ David Saunders กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่าต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความฉลาดทางอารมณ์
- 2) สติปัญญา
- 3) ความมั่นคง
- 4) ทำงานเป็นทีม
- 5) วิสัยทัศน์

2.4.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ Lynelle Briggs

ลูเนล เบรค (Lynelle Briggs, 2005) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เมดิแคร์ออสเตรเลีย เป็นผู้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำที่สร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ทัศนะการเป็นผู้นำที่ดีสร้างขึ้นจากแนวคิดของการประเมินมูลค่าของชาติมากกว่าความสนใจส่วนตัวและส่วนบุคคล Lynelle Briggs กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่าต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) มีทิศทางกลยุทธ์สำหรับองค์กร
- 2) เข้าใจบทบาทหน่วยงานภายในรัฐบาลและสังคม
- 3) มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ
- 4) สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม
- 5) รักษาขวัญกำลังใจ

2.4.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ วรวิทย์ จินดาพล

วรวิทย์ จินดาพล (2553) ให้ทัศนะ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมายกล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่าจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) กรอบแนวคิด (Conceptual framework)
- 2) คุณลักษณะผู้นำ (Traits)
- 3) พฤติกรรมผู้นำ (Behavior)
- 4) มอบอำนาจ (authority)
- 5) ควบคุมสถานการณ์ (Situational)

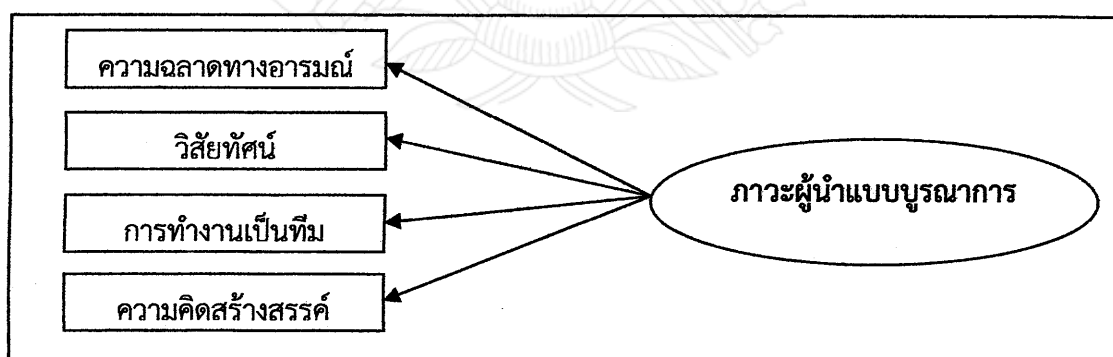
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 9) William J. Reddin(1970) | 10) Wilson Learning | 11) อนันท์ งามสะอาด(2556) | 12) รักจุฬา ตั้งตระกูล(2556) | 13) ยาเป็น เรื่องจตุรศรี(2552) | 14) Rebecca Shambaugh(2013) | 15) Ginny O'Brien(2006) | 16) David Saunders(2002) | 11) Lynette Brigg (2005) | 12) วรวิทย์ จินดาพล (2553) | ความถี่ |
|---|----------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|---------|
| 16.ประนีประนอม (compromise) | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| 17.การตระหนักรู้ถึงคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 18.สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 19.คิดเป็นบวกทุกสถานการณ์ (Positive thinking) | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 20.บูรณาการทำงานเพื่อก้าวทันโลก (Local link Global Reach) | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 21.กล้าคิดนอกกรอบ (Think out of the box) | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 22.ระบบข้อมูลข่าวสารทันสมัย (Information System) | | | | | ✓ | | | | | | |
| 23.การมีส่วนร่วมของทุกส่วนทุกภาค (Participation) | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 24. กระตือรือร้น (Enthusiasm) | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 25.ความสามารถในการจูงใจ (ability to motivate) | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 26. ความร่วมมือ (Collaboration) | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 27. สติปัญญา | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 28. มีสติปัญญา | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 29.ทิศทางกลยุทธ์สำหรับองค์กร | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 30.เข้าใจบทบาทหน่วยงานภายในและภายนอก | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 31.รักษาขวัญกำลังใจ | | | | | | | | ✓ | | | 1 |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | 17) William J. Reddin(1970) | 18) Wilson Learning | 19) อนันท์ งามสะอาด(2556) | 20) รักจุฬา ตั้งตระกูล(2556) | 21) ยาเป็น เรื่องจรรยาบรรณ(2552) | 22) Rebecca Shambaugh(2013) | 23) Ginny O'Brien(2006) | 24) David Saunders(2002) | 13) Lynette Brigg (2005) | 14) วรวิทย์ จินดาพล (2553) | ความถี่ |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|---------|
| 32.กรอบแนวคิด (Conceptual framework) | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 33.คุณลักษณะผู้นำ (Traits) | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 34.พฤติกรรมผู้นำ (Behavior) | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 35.ควบคุมสถานการณ์ (Situational) | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 36.การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| รวม | 5 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

จากตารางที่ 2.1 เห็นได้ว่า ผลของการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 36 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) วิสัยทัศน์ (vision) การทำงานเป็นทีม (team work) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) องค์ประกอบหลักข้างต้นแสดงเป็นโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย คือ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 2) วิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

ในลำดับต่อไป ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อกำหนดได้องค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักแล้ว ผู้วิจัยจะศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักต่อไปนี้

2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

2.5.1 องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ Peter Salovey , John Mayer

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Peter Salovey , John Mayer,1990) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นรูปแบบ หนึ่งของความฉลาดทางสังคม ที่ประกอบด้วย ความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของ ตนเองและผู้อื่น สามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและการทำสิ่งต่าง ๆ องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self - Awareness) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ ประเมิน และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น รู้ว่าขณะนี้ตนเองกำลังโกรธ อิจฉา รู้สึกผิด หรือรู้สึกห่อเหี่ยว การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลจำนวนมากตกอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่สับสนไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าตนเองรู้สึกไม่สบายใจ บุคคลผู้ซึ่งรู้จักอารมณ์ของตนเองจึงเป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกของตนเองด้วย

2. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ และเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เป็นผู้ที่ไวต่อการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นทั้งการแสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียง และสัญลักษณ์ของอารมณ์ต่าง ๆ

3. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เช่น รู้จักทำให้สงบขณะโกรธ และรู้จักทำให้ผู้อื่นสงบเมื่อรู้สึกโกรธ

4. ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ (Understanding Emotions) หมายถึง ความสามารถที่จะรู้ถึงสาเหตุของการเกิดอารมณ์ รู้ความหมายของอารมณ์ และรู้ว่าจะแสดงออกทางอารมณ์อย่างไร เช่น อารมณ์โกรธมักจะชี้ให้เห็นถึงความผิดพลาด ความวิตกกังวลชี้ให้เห็นความไม่

แน่นอน ความขวยเขินมักสื่อให้เห็นถึงความละอายใจ ความเก๋กตสื่อถึงความรู้สึกไร้ประโยชน์ ความกระตือรือร้นสื่อให้เห็นความตื่นตัว

5. ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ (Using Emotion) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ในการส่งเสริมให้เกิดการคิด หรือการตัดสินใจ เช่น ถ้าเราระลึกได้ว่าเราเคยแสดงอารมณ์ในอดีตอย่างไรเราก็มักแสดงอารมณ์นั้น ๆ ได้ดีกว่าในสถานการณ์ใหม่ ๆ นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังเกี่ยวข้องกับการใช้อารมณ์ในการส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล และการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น เรารู้สึกสุขใจเมื่อเราได้ให้ความช่วยเหลือคนอื่น

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ Daniel Goleman

เดเนียล โกลแมน ,(Daniel Goleman, 1998) ซึ่งปัจจุบันเป็นกรรมการผู้จัดการของ Emotional Intelligence Services ในรัฐแมสซาชูเซต ประเทศสหรัฐอเมริกาและเป็นผู้เขียนหนังสือเรื่อง “Working with Emotional Intelligence” ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประเมินตนเองตามความเป็นจริง มีอารมณ์ขัน

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะคือมีการควบคุมตนเอง คือสามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยาก และหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี มีความไว้วางใจ คือการรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความ รับผิดชอบในการทำงาน และมีความสามารถในการปรับตัว คือมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่ หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูล ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

3. การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self Motivation) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้เวลาพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้คือเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือมีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะ ไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียงมีความคิดริเริ่ม คือมีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง มองโลกในแง่ดีคือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าว จะมีคุณลักษณะดังนี้ คือมีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีจิตใจใฝ่ บริการซึ่งเป็นลักษณะดี ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

5. ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือมีการสื่อสารที่ดี คือ สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่เกลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้ทีมงานสามารถเดินต่อไปได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ Buzan

บิวซาน, (Buzan. 2002) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่อยู่เหนือกว่าความเชี่ยวชาญทางเทคนิคและความสามารถด้านสติปัญญา เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้นั้นสามารถทำให้หลายสิ่งหลายอย่างเกิดขึ้นและสามารถพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง หากสมาชิกทุกคนในโรงเรียนตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ ควบคุมตนเองได้ด้วยสติ จะทำให้มีความสามารถในการปรับตัว เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและให้ความสำคัญต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ 3 ด้านดังนี้คือ

1. การตระหนักรู้ทางสังคม
2. การรู้จักคิดทางสังคม
3. การมีทักษะทางสังคม

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ Albrecht

อัลเบรช (Albrecht, 2006) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการเข้ากับคนอื่นได้ดีและทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือ แม้คำจำกัดความของความฉลาดทางสังคมอาจจะฟังดูง่าย ๆ แต่การจะได้มาซึ่งความสามารถนี้ ต้องอาศัยการเป็นคนที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการและประโยชน์ของผู้อื่น และต้องมีทัศนคติในเชิงเมตตากรุณา และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รวมทั้งจะต้องมีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้คือ

1. การตระหนักรู้ทางสังคม ประกอบด้วย การรับรู้ผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2. การรู้คิดทางสังคม ประกอบด้วย การใส่ใจในพฤติกรรม การมีข้อสนเทศทางสังคม และการตัดสินใจทางสังคม

3. การมีทักษะทางสังคม ประกอบด้วย การแสดงออกทางอารมณ์ การแสดงออกทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ ฌ็อง-ฌัก กูว์เซิล

ฌ็อง-ฌัก กูว์เซิล (2548) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเองสามารถจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ สามารถวัดได้จาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ ถึงความรู้สึก ความชอบ และความสามารถของตนเอง และมีญาณหยั่งรู้
2. การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง การจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และความสามารถของตนอย่างเหมาะสม
3. การจูงใจตนเอง (Motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์อันนำไปสู่เป้าหมาย
4. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึก ความต้องการ และเข้าใจห่วงใยของผู้อื่น
5. ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความคล่องในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่น

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ ดวงศิริ เครือหงส์

ดวงศิริ เครือหงส์ (2552) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์มีสองปัจจัยหลัก คือ พันธุกรรมและพื้นฐานทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมและการเลี้ยงดู ซึ่งพันธุกรรมและพื้นฐานทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด บุคคลที่ได้รับพันธุกรรมและการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ย่อมมีแนวโน้มเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าบุคคลที่มีพันธุกรรมที่ไม่ดี และไม่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างดี และความฉลาดทางอารมณ์มีองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ไว้ดังนี้คือ

1. การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นความสามารถในการประเมินสถานการณ์และเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม
2. การแสดงออก (Presence) เป็นการมองเห็นตนเองจากภายนอกเห็นคุณค่าของตนเอง
3. ความสัจย์ซื่อต่อตนเองและผู้อื่น
4. ความชัดเจน แสดงความเป็นตัวตนอย่างชัดเจนในการสื่อสารกับผู้อื่น
5. สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ ญัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ

ญัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ(2550) ได้ศึกษา ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร และได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
3. เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
5. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามทัศนะของ เสาวนิตย์ ทวีสินทนีบุญกุล

เสาวนิตย์ ทวีสินทนีบุญกุล (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิคระหว่างภาวะผู้นำปริวรรต การใช้อำนาจ ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร กับความมุ่งมั่นความพยายามของครู ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมตนเอง
2. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
3. เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
5. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ นงครักษ์ ทันเพื่อน

นงครักษ์ ทันเพื่อน (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

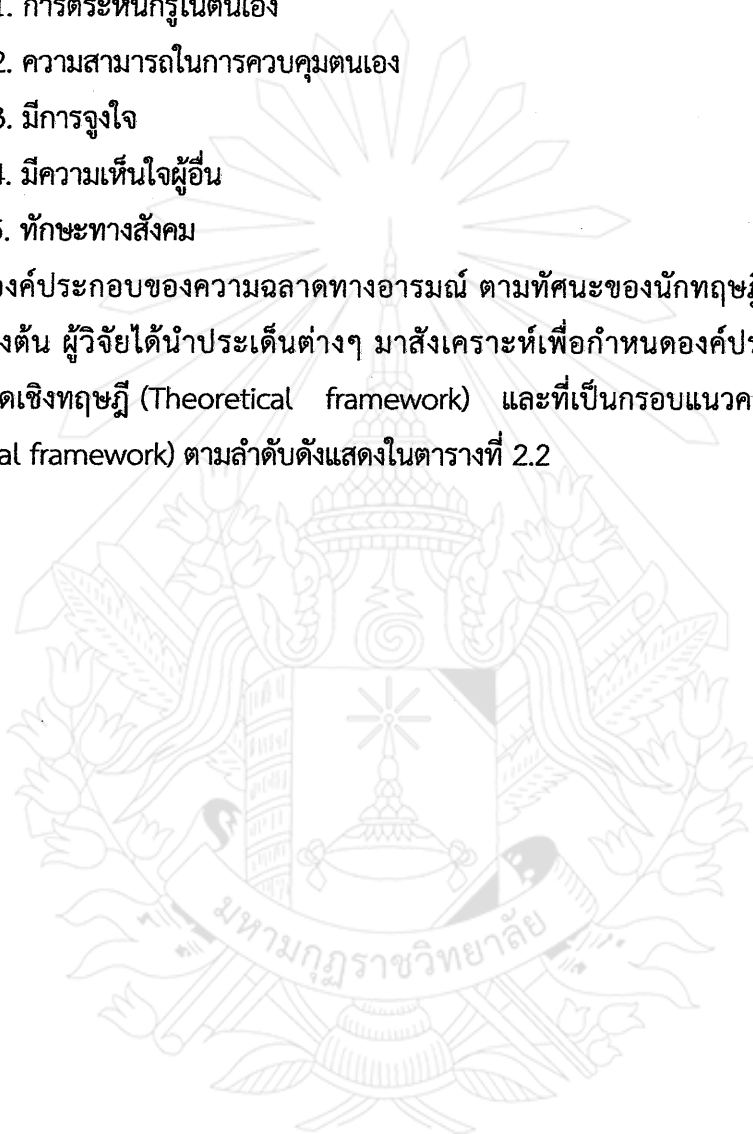
1. การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
2. การควบคุมตนเอง
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
4. เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของ สุพานี สฤกษ์วานิช

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม โดยองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้คือ

1. การตระหนักรู้ในตนเอง
2. ความสามารถในการควบคุมตนเอง
3. มีการตั้งใจ
4. มีความเห็นใจผู้อื่น
5. ทักษะทางสังคม

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 สังกะระห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

| องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ | 1) Peter Salovey , John Mayer (1990) | 2) Daniel Goleman (1998) | 3) Buzan. (2002) | 4) Albrecht (2006) | 5) ณัฐชา วิทยพิเชษฐสกุล (2548) | 6) ดวงศิริ เครือหงส์ (2552) | 7) ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550) | 8) เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล (2550) | 9) นงศรักษ์ ทั้นเพ็ญ (2550) | 10) สุพานีสถฤฎ์วานิช (2552) | ความถี่ |
|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------|
| 1.การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| 2.การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 |
| 3.การควบคุมอารมณ์ของตนเอง | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 4.การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 |
| 5.ทักษะทางสังคม | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | 5 |
| 6.ความสามารถที่จะเข้าใจอารมณ์ | ✓ | | | | ✓ | | | | | | 2 |
| 7.สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 4 |
| 8.การตระหนักรู้ทางสังคม | | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 |
| 9.การรู้จักคิดทางสังคม | | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 |
| 10.ความสามารถที่จะใช้อารมณ์ | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| 11.การแสดงออก | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 12.ความสัจย์ซื่อต่อตนเองและผู้อื่น | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 13.ความชัดเจน | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| รวม | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |

จากตารางที่ 2.2 สังกะระห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self-Awareness)

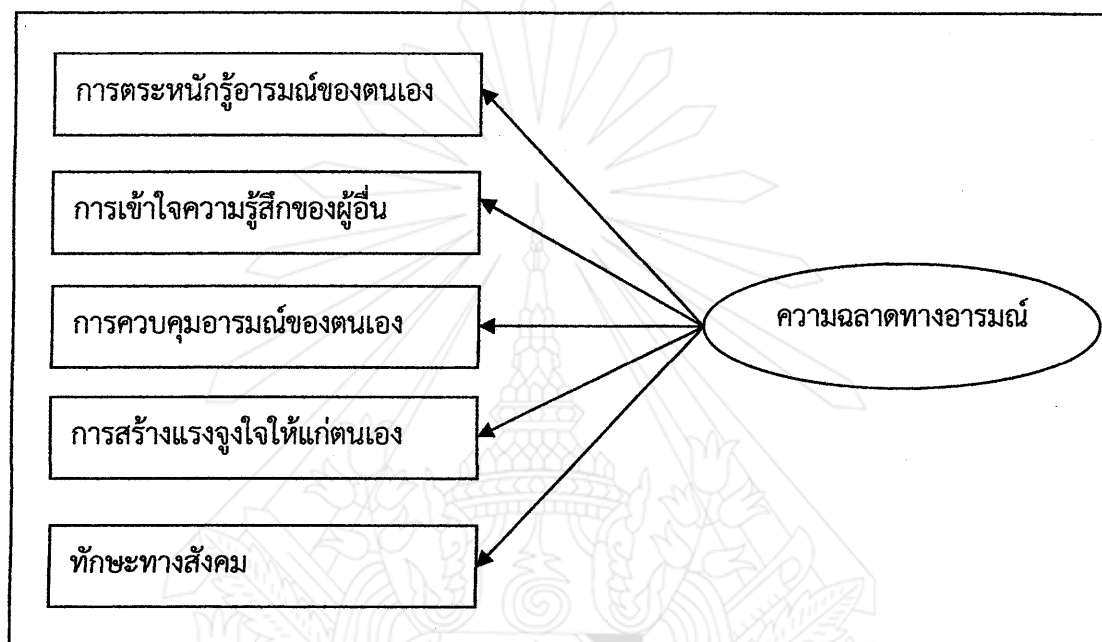
องค์ประกอบที่ 2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy)

องค์ประกอบที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation)

องค์ประกอบที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation)

องค์ประกอบที่ 5 ทักษะทางสังคม (Social Skill)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
- 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง
- 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง
- 5) ทักษะทางสังคม

2.5.1.1. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Peter Salovey , John Mayer,1990) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self - Awareness) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่ง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ ประเมิน และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น รู้ว่า

ขณะนี้ตนเองกำลังโกรธ อิจฉา รู้สึกผิด หรือรู้สึกท้อเทียว การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคคลจำนวนมากตกอยู่ในสภาวะอารมณ์ที่สับสนไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าตนเองรู้สึกไม่สบายใจ บุคคลผู้ซึ่งรู้จักอารมณ์ของตนเองจึงเป็นผู้ที่ไวต่อความรู้สึกของตนเองด้วย

เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ประเมินตนเองตามความเป็นจริง มีอารมณ์ขัน เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออกจึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายในเพราะเข้าใจดีว่าถ้าตนแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีทันใดจะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไรผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดีจึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลันผู้นำที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจกล้าพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาวะอารมณ์ของตนและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไปไม่เหมาะสม มีสมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง (Emotional self - awareness) เป็นความสามารถของผู้นำที่อ่านอารมณ์ของตนออกจึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายในเพราะเข้าใจดีว่าถ้าตนแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีทันใดจะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไรผู้นำที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ดีจึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้โดยฉับพลันผู้นำที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดีมักเป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจกล้าพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาวะอารมณ์ของตนและยอมรับผิดถ้าตนแสดงออกไปไม่เหมาะสมมีสมรรถนะในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate self - assessment) ผู้นำที่มีความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึงจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (limitation) ของตนได้ดีจึงมักมีอารมณ์ขันกับการกระทำของตนอยู่บ่อยครั้ง คนรอบข้างให้ความชื่นชมต่อผู้นำที่หมั่นเรียนรู้ใหม่เพื่อปรับปรุงตนเองและความมีใจกว้างในการรับฟังข้อมูลย้อนกลับตลอดจนคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นสมรรถนะในการประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องช่วยให้ผู้นำรู้ว่าเมื่อไรที่ตนควรร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นและที่ใดบ้างที่ตนสามารถเสริมสร้างทักษะและความแข็งแกร่งใหม่ ๆ ต่อการเป็นผู้นำของตน มีสมรรถนะด้านความมั่นใจ (Self - confidence) การที่ผู้นำรู้ถึงขีดความสามารถของตนได้อย่างถูกต้องช่วยให้ผู้นำรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ผู้นำที่มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดีทั้งนี้เพราะชอบยืนหยัดต่อสู้เอาชนะอุปสรรคด้วยความแน่วแน่ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้จึงทำให้ผู้นำโดดเด่นอยู่แถวหน้าของบุคคลอื่นสมรรถนะด้านความมั่นใจจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

บารอน (Baron, 1989) กล่าวว่า อารมณ์ มาจากภาษาอังกฤษ “Emotion” มีความหมายว่าการเกิดการเคลื่อนไหว หรือภาวะที่ตื่นเต้น ความโกรธ (anger) ความกลัว (fear) และความพึงพอใจ (pleasure) จำแนกอารมณ์โดยคำนึง สิ่งเร้าที่มาเป็นตัวกระตุ้น และรูปแบบการตอบสนอง พฤติกรรมที่มีต่อสิ่งเร้า นั้น และส่วนมากมีความเชื่อว่า บุคคลมีอารมณ์พื้นฐานอยู่ 3 ชนิด คือ ความโกรธ (anger) ความกลัว (fear) และความพึงพอใจ (pleasure) ส่วนอารมณ์ อื่น ๆ เป็นผลที่เกิดจากอารมณ์ใด อารมณ์หนึ่งหรือมากกว่าของอารมณ์ทั้งสามนี้ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองกำลังรู้สึก เป็นจิตสำนึกทางอารมณ์ภายในตนเอง ผู้นำสามารถสัมพันธ์อารมณ์ของตนเอง เพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้ ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ตนเองในระดับสูงย่อมเรียนรู้ที่จะใส่ใจความรู้สึกของตนและตระหนักได้ว่า ความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ยากลำบากได้ เนื่องด้วยบางที่ผู้นำไม่อาจหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ จากแหล่งภายนอกได้ก็จำเป็นที่จะต้องใส่ใจความรู้สึกของตนเอง

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) กล่าวว่าความตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองกำลังรู้สึก เป็นจิตสำนึกทางอารมณ์ภายในตนเอง ผู้นำสามารถสัมพันธ์อารมณ์ของตนเอง เพื่อที่จะมี ปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้ ผู้นำที่มีความตระหนักรู้ตนเองในระดับสูงย่อมเรียนรู้ที่จะใส่ใจความรู้สึกของตนและตระหนักได้ว่า ความรู้สึกเหล่านี้สามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ยากลำบากได้ เนื่องด้วยบางที่ผู้นำไม่อาจหาคำตอบของปัญหาต่าง ๆ จากแหล่งภายนอกได้ก็จำเป็นที่จะต้องใส่ใจความรู้สึกของ ตนเอง

นิกัญชลลา เหลือลัน (2554) กล่าวว่า การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและความคิด อารมณ์และความต้องการของตนเองไว้ว่า สาเหตุใดที่ทำให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ และสามารถประเมินจุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้

ดังนั้น จากความหมายของ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก นึกคิด และอารมณ์ของตนเองได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมินตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน มีสติ เข้าถึงตนเอง การตระหนักรู้ตนเองจะประกอบด้วยความรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิด ความรู้สึกนั้นๆ และการประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมาได้สามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้ มีความมั่นใจตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและความมีคุณค่าของคน ประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริงซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การตระหนักรู้อารมณ์ของตน 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) เข้าใจในอารมณ์ของตนเองว่ามีเหตุที่มาจากอย่างไร 2) การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง 3) การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิด

ตามมา 4) การมีความสามารถจัดการกับความรูสึกภายในตนเอง 5) มีความมั่นใจในตนเอง 6) มีความเชื่อมั่นในความสามารถ 7) มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง

2.5.1.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

ซาโลเวย์และเมเยอร์ (Peter Salovey, John Mayer (1990) ได้กล่าว การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้ และเข้าใจว่าผู้อื่นรู้สึกอย่างไร เป็นผู้ที่ไม่ต้องการอ่านความรู้สึกของผู้อื่นทั้งการแสดงออกทางสีหน้า น้ำเสียง และสัญลักษณ์ของอารมณ์ต่างๆ

เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) ได้กล่าวว่าการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่นๆ ได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือมีความไวต่อการรับความรู้สึกของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีจิตใจใฝ่บริการซึ่งเป็นลักษณะดีๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการแก่ผู้อื่น

กรมสุขภาพจิต (2547) กล่าวว่า การรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถแสดงอารมณ์ตนเองตอบสนองได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะกับคนที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย จะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมหรือทำงานด้วยกันได้อย่างดี และมีความสุขมากขึ้นเทคนิคการรู้อารมณ์ผู้อื่นให้ ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น จากสิ่งทีสังเกตเห็นว่าเขากำลังมีความรู้สึกใด โดยอาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างนั้นจริงหรือไม่ด้วยการถาม แต่วิธีนี้ควรทำในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพราะมีฉะนั้น อาจดูเป็นการรบกวนย ก้าวก่ายเรื่องของผู้อื่นได้ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล เรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา ว่าถ้าเราเป็นเขา เราจะรู้สึกอย่างไร จากสภาพที่เขาเผชิญอยู่ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ เมื่อผู้อื่นกำลังมีปัญหา

สุพานี สฤษณ์วานิช (2552) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถที่จะเข้าใจในภาวะอารมณ์ของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมีทักษะที่จะปฏิบัติตามหรือตอบสนองให้เหมาะสมกับภาวะอารมณ์ของบุคคลนั้นๆ

นิกัญชลา เหลือล้น (2554) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การสังเกต ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความเอื้ออาทรและช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ

กานต์ จำรูญโรจน์ (2555) กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจประสบการณ์ภายในและความรู้สึกของผู้อื่น รวมทั้งสามารถมองโลกภายนอกจากมุมมองของผู้อื่นได้และแ่งมุมของอารมณ์ความรู้สึก (affective domain) คือ

ความสามารถในการเข้าไปร่วมอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น 3-5 แต่ในแง่มุมมองของอารมณ์ความรู้สึกนี้อาจให้ความหมายที่เข้ากัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้เข้าใจผู้อื่น นำไปสู่การยอมรับความคิดเห็น ผู้อื่น รู้จักไตร่ตรอง ทำความเข้าใจ และตรวจสอบตนเองทำให้เข้าใจตนเองและ เห็นใจผู้อื่น

ยงยุทธ วงศ์ภิรมศานต์ (2553) ความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและความเห็นใจบุคคลที่แตกต่างจากเรา ถึงแม้ว่า เราจะไม่คุ้นเคยซึ่งจะช่วยให้เราเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทางสังคม

คมกฤช จงบุญวัฒนา (2556) ได้กล่าวว่า การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจพื้นฐานอารมณ์ของผู้อื่น ทักษะในการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้เหมาะสมกับอารมณ์ของแต่ละคน ลักษณะที่สำคัญคือ ความชำนาญในการดึงดูดและรักษาคนที่มีความสามารถเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมมุ่งให้บริการลูกค้าและผู้รับบริการ

ดังนั้น จากความหมายของ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสามารถเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อเพื่อพบว่าเข้าประสบการณ์ความทุกข์ใจ มีการปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น สามารถตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม สามารถ สังเกตความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้การตระหนักรู้อารมณ์ของตน 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น 2) รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อเพื่อพบว่าเข้าประสบการณ์ความทุกข์ใจ 3) ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ 4) ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม 5) สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน

2.5.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

ชาโลเวย์และเมเยอร์ (Peter Salovey, John Mayer, 1990) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เช่น รู้จักทำใจให้สงบขณะโกรธ และรู้จักทำให้ผู้อื่นสงบเมื่อรู้สึกโกรธ

คูเปอร์และสวาฟ (Cooper & Swaf, 1997) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจและรู้จักใช้พลังทางด้านอารมณ์ของตน เป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) ได้กล่าวว่าการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุม หรือจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถที่จะใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติได้ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะ คือ มีการควบคุมตนเอง คือ สามารถจัดการกับอารมณ์ที่ยุ่งยาก และหุนหันพลันแล่นได้เป็นอย่างดี มีความไว้วางใจ คือ การรักษาคำพูดและสัญญา มีความรับผิดชอบ และมีความ รมัตถะระวังในการทำงาน และมีความสามารถในการปรับตัว คือ มีความยืดหยุ่นในการรับมือกับความต้องการที่หลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเปิดรับความคิดและข้อมูล ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสร้างแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self - Regulation) การที่คนเรามีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดีหรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสียง่าย ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจในชีวิตประจำวัน

ณัฐชา วิทย์พิเชษฐสกุล (2548) ได้กล่าวว่า การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง การจัดการกับอารมณ์ แรงกระตุ้น และความสามารถของตนอย่างเหมาะสม ประกอบไปด้วย การควบคุมตนเอง เป็นการควบคุมอารมณ์ด้านลบ และแรงกระตุ้นได้

เปรมปรีย์ หมู่วิเศษ (2549) กล่าวว่า ความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง หมายถึง มีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะแรงกระตุ้นภายในตนเองได้ดี มีท่าทางที่สงบในสถานการณ์ที่ตึงเครียด อดทน และไม่แสดงให้เห็นถึงความกังวลใจ ทนต่อแรงกดดันภายในตนเอง ขณะที่มองเห็นความเสี่ยง อยู่ด้วยความสงบทางจิต และมองในด้านบวกในสถานการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวว่า ความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง คือ ความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง มีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดีหรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์จุดเด่นของการควบคุมตนเองของผู้นำคือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหว และมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงอารมณ์เสียง่าย ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจในชีวิตประจำวัน

เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2556) ได้กล่าวว่า การควบคุมอารมณ์และการจัดการอารมณ์วิธีควบคุมอารมณ์ของเราอาจทำได้หลายวิธี ได้แก่ 1) ให้มีสติอยู่เสมอเพื่อควบคุมอารมณ์ที่รุนแรงให้คลายลง เช่น อารมณ์วิตกกังวล อารมณ์โกรธ อิจฉาริษยา การใช้อารมณ์ของคน หากใช้เพียง

เล็กน้อยแล้วพยายามควบคุมมันให้ได้โดยใช้ “สติ” หรือหลักธรรมะเข้ามาช่วยในการเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ก็จะทำให้เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ นั้นเป็นไปในทางที่ดีขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้ใดใช้อารมณ์มากหรือรุนแรงเกินไป ก็อาจจะทำให้เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่กลับเลวร้ายลงไปได้เช่นกัน 2) ใช้คำพูดแสดงความรู้สึกแทนการกระทำ (เทคนิคการแสดงออกที่เหมาะสม) เช่น โกรธเพื่อนที่ผิดนัด ไม่ควรแสดงออกโดยการตำหนิคำแต่ควรใช้คำพูดแทนว่า “ฉันโกรธมากที่เธอผิดนัดเมื่อวาน” หรือ ถูกเพื่อนตำหนิบางเรื่องที่ทำให้โกรธ ก็ไม่ควรแสดงออกโดยการทะเลาะกับเพื่อน แต่ควรใช้คำพูดแทนว่า “คำพูดของเธอทำให้ฉันรู้สึกโกรธมากและมันจะทำลายความเป็นเพื่อนของเราด้วย” เป็นต้น 3) ให้อึดเวลาออกไปก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป หรือพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์รุนแรงหรืออารมณ์เสีย บางคนอาจใช้วิธีการนับหนึ่งถึงสิบ หรือถึงร้อยในใจเพื่อยืดเวลาให้อารมณ์ที่รุนแรงลดลง จะช่วยให้การแสดงออกที่รุนแรงลดลงไปได้ หรืออาจจะใช้วิธีออกจากเหตุการณ์ตรงนั้นไปก่อน รอให้อารมณ์ลดความรุนแรงลงแล้วจึงกลับมาเผชิญเหตุการณ์นั้นอีกครั้ง ก็จะทำให้เรามีสติมากขึ้นในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ลงไป 4) ใช้การข่มใจ การให้อภัยและมองโลกในแง่ดี ให้คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นถ้าเราแสดงอะไรออกไปด้วยอารมณ์ที่รุนแรง รู้จักให้อภัยและพยายามฝึกมองสิ่งที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ในด้านดีเสมอถ้าทำได้ จะทำให้เรามีอารมณ์ที่เป็นสุขมากยิ่งขึ้น หรือถ้าข่มใจไม่อยู่จริง ๆ ก็อาจใช้วิธีระบายออกโดยการเขียนไปแสดงออกกับสิ่งอื่น ๆ แทนก็ได้ เช่น เขียนระบายอารมณ์ ในกระดาษ แอบร้องไห้ปลดปล่อยอารมณ์ หรือต่อยติกระสอบทราย (อาจใช้ตุ๊กตาแทน) แต่อย่าให้กลายเป็นการทำร้ายตนเองหรือผู้อื่น 5) เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจหรือเครียดควรปรึกษาเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้หรือผู้ใหญ่ที่เราให้ความเคารพนับถือ การที่คนเรามีความทุกข์หรือความเครียดแล้วเก็บกดไว้ในใจตนเองอยู่เสมอ เปรียบเสมือนลูกโป่งที่ถูกอัดอากาศเข้าไปเรื่อย ๆ หากไม่มีการปลดปล่อยลมออกมาเสียบ้าง ไม่นานลูกโป่งก็จะแตก เช่นเดียวกัน หากคนเรามีแต่ความทุกข์เก็บสะสมไว้มากเกินไป สักวันหนึ่งก็อาจจะกลายเป็นโรคประสาท หรือโรคจิตต่อไปได้ จึงควรปลดปล่อยความทุกข์ที่มีอยู่ออกไปเสียบ้างคนที่ควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้เร็วจะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้นและจะส่งผลให้ทุกคนที่อยู่รอบตัวมีความสุขไปด้วย

ดังนั้น จากความหมายของการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถในการปรับตัวยอมรับ และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เหตุผลมากกว่าการอารมณ์ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ซึ่งนิยาม ดังกล่าว เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การควบคุมอารมณ์ตนเอง 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถควบคุมตนเองให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ 3) ความสามารถในการเปลี่ยนอารมณ์ทางลบเป็นบวกได้ 4) ความสามารถทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ 5) มี

การพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ 6) เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้

2.5.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

ดอมแจน (Domjan,1996) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วยความสำคัญของการจูงใจการจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมี ความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าขาม เย็นขาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไประยะเวลาหนึ่งวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อตื่นรน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทาง ที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มี

วินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานด้วยเหตุผลมิใช่เพื่อเงินหรือเพื่อสถานภาพของตนเอง แต่เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละ ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงหรือความพยายามที่จะ ไปสู่มาตรฐานความเป็นเลิศ ทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ตั้งใจเรียนหนังสือให้เก่งเพราะอยากเป็นแพทย์ที่มีชื่อเสียงมีความคิดริเริ่ม คือ มีความพร้อมที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเมื่อโอกาสมาถึง มองโลกในแง่ดี คือ ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย มีความสุขกับชีวิต

กรมสุขภาพจิต. (2547) กล่าวว่าสร้างแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิตโดยให้จัดอันดับความต้องการ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็นทั้งหลายทั้งปวง แล้วพิจารณาว่าการที่เราจะบรรลุสิ่งที่ต้องการนั้น เรื่องไหนที่พอเป็นไปได้ เรื่องไหนที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เมื่อได้ความต้องการที่มีความเป็นไปได้แล้วก็นำมาตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายอื่น ๆ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเอง ต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์มาทำให้เราเกิดความไขว่เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้ลดความสมบูรณ์แบบ ต้องทำใจเอาไว้ยอมรับได้ว่า สิ่งที่เราตั้งใจไว้อาจจะมีผลผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่เป็นไปตามที่ใจเราคาดหวัง 100 เปอร์เซ็นต์ การทำใจยอมรับความบกพร่องได้จะช่วยให้เราไม่เครียด ไม่ทุกข์ ไม่ผิดหวังมากจนเกินไปฝึกมองหาประโยชน์จากอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ ที่จะเป็นพลังให้เกิดสิ่งดี ๆ อื่น ๆ ต่อไปฝึกสร้างทัศนคติที่ดี หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ (แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้) มองปัญหาให้เป็นความท้าทาย ที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ไปได้หมั่นสร้างความหมายในชีวิต ด้วยการรู้สึกดีต่อตัวเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจ และพยายามใช้ความสามารถที่มีทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กำลังใจตนเอง คิดอยู่เสมอว่าเราทำได้ เราจะทำและลงมือทำ

นิกัญชลา เหลือสั้น. (2554) กล่าวว่าการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation) หมายถึง การแสดงออกในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง สามารถปรับปรุงมุมมองให้เกิดความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

พนม เกตุมาน. (2554) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความเข้าใจ เกิดแรงจูงใจ ยอมรับและเกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมด้วยตัวเอง เหมาะสำหรับผู้ที่มีปัญหาพฤติกรรม แต่ไม่รู้ตัว ไม่อยากเปลี่ยนแปลง หรือไม่เปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง

ดังนั้น จากความหมายของว่า การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self-Motivation) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแสดงออกในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเองได้มีการให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ สามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา ถึงแม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น ซึ่งนิยาม ดังกล่าว เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การควบคุม อารมณ์ตนเอง 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2) เมื่อมี ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะบอกตนเองว่าได้ทำดีที่สุดแล้ว 3) การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่าง สร้างสรรค์ 4) การสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ 5) การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสใน การจัดการปัญหา 6) แม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น

2.5.1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ ทักษะทางสังคม

เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman, 1998) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็น พื้นฐานร่วมกันของบุคคล และทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมี คุณลักษณะดังนี้ คือ มีการสื่อสารที่ดี คือ สามารถสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางที่เหมาะสม เข้าใจ ง่าย มีความเชี่ยวชาญในการสร้างและการนำทีมงาน สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี ซึ่งเป็น คุณสมบัติของผู้บริหารจัดการที่สำคัญ เช่น ถ้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกันก็สามารถไกล่ กลี่ย ลดความขัดแย้งทำให้งานสามารถเดินต่อไปได้

ณัฐชา วิทิตพิเชษฐสกุล (2548) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความ คล่องในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ โดยสามารถแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถที่เราสามารถรู้จักเข้าใจความ รู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่างๆ ของคนที่เราเกี่ยวข้องกับ รวมทั้ง รู้จักที่จะสร้างสานสายสัมพันธ์ให้มั่นคงด้วยความรัก ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรต่อผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ปัจจัยที่ช่วย พัฒนาทักษะทางสังคม ประสบการณ์ทางบ้าน ซึ่งถ้าเด็กได้เจริญเติบโตมาจากครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น ความเป็นมิตร พ่อ แม่ได้แสดงความรักและยอมรับในตัวเด็ก ก็จะทำให้เด็กมีพัฒนาการ และบุคลิกภาพที่ดีที่โรงเรียนได้ ประสบการณ์ทางโรงเรียน โดยโรงเรียนสามารถส่งเสริมและมีการจัด กิจกรรมให้กับเด็ก เช่น จัดให้มีสนามเด็กเล่น ห้องสำหรับทำกิจกรรม เป็นต้น เด็กก็สามารถเรียนรู้ที่ จะปรับตนให้เข้ากับผู้อื่นได้ดีขึ้น บทบาทของครู ครูมีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาทักษะทางสังคมให้เด็ก

วัยประถมศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยครูเป็นผู้ช่วยให้เด็กเปลี่ยนบทบาทในความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และเด็กในวัยเดียวกัน ช่วยให้เด็กสามารถแก้ไขตนเองได้ เด็กก็จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อพัฒนาการทางสังคมของเด็ก เมื่อเด็กเติบโตขึ้น เด็กก็จะเรียนรู้ เชื้อฟังกฎ กติกา และทำตามระเบียบ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง กลุ่มของทักษะต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกันในสังคม อันได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การพูด การฟัง การทำงานร่วมกันเป็นทีม ฯลฯ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่างๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้างอย่างเข้าอกเข้าใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้นเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการการพึ่งพา การเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้างวัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทักษะสังคมเป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับทักษะอื่น

จอห์นสัน (Johnson, 1980) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรู้จักทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือกันเป็นรากฐานของการสร้างบุคลิกภาพให้เกิดความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส และมีความสำเร็จสูง ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

แฟรงเกิ้ล (Fraenkel, 1980) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ทักษะที่ทำให้เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเป็นทักษะที่มีขอบเขตที่กว้างกว่าทักษะทางวิชาการจึงยากในการส่งเสริมทักษะทางสังคมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ได้แต่ทักษะทางสังคมจะเกิดขึ้นตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล

สมเดช มุงเมือง (2555) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

มันชรา ธรรมบุศย์ (2557) ได้กล่าวว่าทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง ทักษะที่ประกอบไปด้วยการติดต่อสื่อสารการจัดการกับความโกรธการจัดการกับความขัดแย้ง การผูกมิตร การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการใช้เวลาว่าง

ดังนั้น จากความหมายของว่า ทักษะทางสังคม (Social Skill) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึง ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจซึ่ง

กันและกัน การรู้จักทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือกันเป็นรากฐานของการสร้างบุคลิกภาพให้เกิดความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย ซึ่งนิยาม ดังกล่าว เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ การควบคุมอารมณ์ตนเอง 6 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในสังคม 2) มีความสามารถในการสื่อสาร 3) มีการรู้จักทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี 4) เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในสังคม 5) มีความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส 6) กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ 7) มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ของความฉลาดทางอารมณ์ 5 องค์ประกอบคือ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น(Empathy) 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (Self -Motivation) 5) ทักษะทางสังคม (Social Skill)

ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|---|--|---|
| 1) การตระหนักรู้ อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ ความสามารถในการที่จะรับรู้และเข้าใจ ความรู้สึก นึกคิด และอารมณ์ของตนเอง ได้ตามความเป็นจริง สามารถประเมิน ตนเองได้ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน มีสติ เข้าตนเอง การตระหนักรู้ตนเองจะ ประกอบด้วย การรู้เท่าทันอารมณ์ของ ตนเองรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิด ความรู้สึก นั้น ๆ และการประเมินคาดคะเนผลที่จะ เกิดตามมาได้สามารถจัดการกับความรู้สึก ภายในตนเองได้ มีความมั่นใจตนเอง เชื่อมั่นในความสามารถและควมมีคุณค่า ของคน ประเมินตนเองได้ตามความเป็น จริง | 1. เข้าใจในอารมณ์ของตนเองว่ามี เหตุที่มาจากอย่างไร 2. การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง 3. การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิด ตามมา 4. การมีความสามารถจัดการกับ ความรู้สึกภายในตนเอง 5. มีความมั่นใจในตนเอง 6. มีความเชื่อมั่นในความสามารถ 7. มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง |
| 2) การเข้าใจ ความรู้สึกของ ผู้อื่น (Empathy) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความสามารถเข้าใจและยอมรับในอารมณ์ ของผู้อื่น รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อเพื่อ พบว่าเข้าประสบการณ์ทุกขใจ มีการ ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น สามารถ ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้ เหมาะสม สามารถ สังเกตความรู้สึกของ ผู้อื่นได้อย่างชัดเจน | 1) เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของ ผู้อื่น 2) รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อเพื่อ พบว่าเข้าประสบการณ์ทุกขใจ 3) ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่น เสมอ 4) ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่น ได้เหมาะสม 5) สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่าง ชัดเจน |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|--|---|---|
| 3) การควบคุม อารมณ์ของ ตนเอง (Self Regulation) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ สามารถในการปรับตัวยอมรับ และ ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เหตุผล มากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจและ แก้ปัญหา | 1) ความสามารถควบคุมตนเองให้ แสดงความคิดเห็นได้อย่าง เหมาะสม 2) สามารถระงับอารมณ์ได้ทันทีเมื่อ รู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ 3) ความสามารถในการเปลี่ยน อารมณ์ทางลบเป็นบวกได้ 4) ความสามารถทำใจยอมรับเมื่อ เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ 5) มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วย เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการ ตัดสินใจ 6) เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติ และอารมณ์ได้ |
| 4) การสร้างแรงจูงใจ ให้แก่ตนเอง (Self- Motivation) | หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน แสดงออกในการสร้างขวัญและ กำลังใจให้ตนเอง การเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง ตรวจสอบ ข้อบกพร่องของตนเองได้มีการให้กำลังใจ ในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ มีการจัดกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ สามารถมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการ จัดการปัญหา ถึงแม้สถานการณ์จะ เลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | 1) การเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง 2) เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะบอก ตนเองว่าได้ทำดีที่สุดแล้ว 3) การให้กำลังใจในการคิดและการ กระทำอย่างสร้างสรรค์ 4) การสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย อารมณ์ 5) การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสใน การจัดการปัญหา 6) แม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความ หวังว่าจะดีขึ้น |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|---------------------------------|--|---|
| 5) ทักษะทางสังคม (Social Skill) | พฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึง ความสามารถในการบริหาร ความสัมพันธ์ ความสามารถในการสื่อสาร ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การรู้จักทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือกัน เป็นรากฐานของการสร้างบุคลิกภาพให้เกิดความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย | 1) ความสามารถในการบริหาร ความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในสังคม 2) มีความสามารถในการสื่อสาร 3) การรู้จักทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี 4) เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในสังคม 5) มีความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส 6) กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ 7) มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กร เป็นเป้าหมาย |

2.5.2 องค์ประกอบของ วิสัยทัศน์

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Yukl

ยुक (Yukl, 2002) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่ต้องได้พบกับสมาชิกในองค์กร และนอกองค์กรทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น เพื่อที่จะได้เลือกความคิดเห็นที่ได้มาใช้ในการตัดสินใจในการกระทำบางอย่างเป็นอย่างดี วิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Zaccaro and Banks

แซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro and Banks, 2004) ได้เสนอจากผลการศึกษาว่า การสร้างของวิสัยทัศน์ขององค์กรและความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่ออกมาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เป็นตัวแทนของความสามารถหลักที่ส่งเสริมให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กร สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะการ

จัดการการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้นำ กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) และ
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Dubrin

ดูบริน (Dubrin, 2006) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างทักษะในการเป็นผู้นำให้สมดุลของทฤษฎีที่จำเป็นและการใช้งานจริงของโลก การวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันจากวารสารทางวิชาการและวารสารที่เป็นที่นิยมเขาสามารถสร้างความสัมพันธ์และเสริมความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสร้างทักษะบ่อย การปรับปรุงที่สำคัญ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Russell

รัสเซล (Russell, 2001) ที่ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ว่า คือสิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต่อองค์การแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจนแต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่ที่สูงที่ไกลออกไปได้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
- 4) การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ (accountability)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Fisher

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจากปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
- 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
- 4) การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ (accountability)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Wilmore

วิลมอร์ (Wilmore, 2002) กล่าวว่า การผสมผสาน จินตนาการและดุลยพินิจ ในด้านศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ตลอดจนทักษะ และประสบการณ์ในลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) สร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) เผยแพร่ (articulate)
- 3) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
- 4) มีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ (accountability)

องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ตามทัศนะของ Dennis and Bocarnea

เดนนิส และโบคาเนีย (Dennis and Bocarnea, 2005) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเสมือนพิมพ์เขียวขององค์กรที่เราต้องการในอนาคต วิสัยทัศน์ นั้นจะทำให้มองเห็นแนวทางปฏิบัติการมีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ (development)
- 2) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (communication)

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ วิจิตร นิลฉวี

วิจิตร นิลฉวี (2550) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตขององค์กรที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อองค์กรมาก การมีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความชัดเจนความเป็นไปได้
- 2) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 3) เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ กรมวิชาการ

กรมวิชาการ (2551) กล่าวว่า ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็นกำหนดทิศทางของพันธกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรองค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ ได้แก่

- 1) ภาวะกิจ (mission)
- 2) สมรรถภาพ (capacity)
- 3) ค่านิยม (value)

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของ ศรีธราฯ แหยมคง

ศรีธราฯ แหยมคง (2557) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การมอง การเห็น สิ่งที่อยู่ในขอบเขตความสามารถในการมองหรือคิดไปได้ไกลมากน้อยเพียงใด องค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ ได้แก่

- 1) เข้าใจได้ง่ายและมีลักษณะตามอุดมคติ
- 2) มีความมุ่งมั่น
- 3) เป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) อธิบายและเข้าใจได้ง่าย

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ | 1) Yuki (2002) | 2) Zaccaro and Banks (2004) | 3) Dubrin (2006) | 4) Russell (2001) | 5) Fisher (1993) | 6) Wilmore (2002) | 7) Dennis and Bocanea (2005) | 8) วิจิตร นิลฉวี (2550) | 9) กรมวิชาการ (2551) | 10) ศรีธราฯ แหยมคง (2557) | ความถี่ |
|---|----------------|-----------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|---------|
| 1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 7 |
| 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 6 |
| 3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 6 |
| 4. การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 3 |
| 5. การพัฒนาวิสัยทัศน์ (development) | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 6. การสื่อสารวิสัยทัศน์ (communication) | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 7. ความชัดเจนความเป็นไปได้ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | 2 |
| 8. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 9. เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 10. ภาวะกิจ (mission) | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| 11. สมรรถภาพ (capacity) | | | | | | | | | ✓ | | 1 |

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

| องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ | 1) Yukl (2002) | 2) Zaccaro and Banks (2004) | 3) Dubrin (2006) | 4) Russell (2001) | 5) Fisher (1993) | 6) Wilmore (2002) | 7) Dennis and Bocanea (2005) | 8) วิจิตร นิลศรี (2550) | 9) กรมวิชาการ (2551) | 10) ศรีธรา ทุมแดง (2557) | ความถี่ |
|---|----------------|-----------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------------------|-------------------------|----------------------|--------------------------|---------|
| 12.ค่านิยม (value) | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 13.เข้าใจได้ง่ายและมีลักษณะตามอุดมคติ | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 14.มีความมุ่งมั่น | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| 15.เป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| รวม | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |

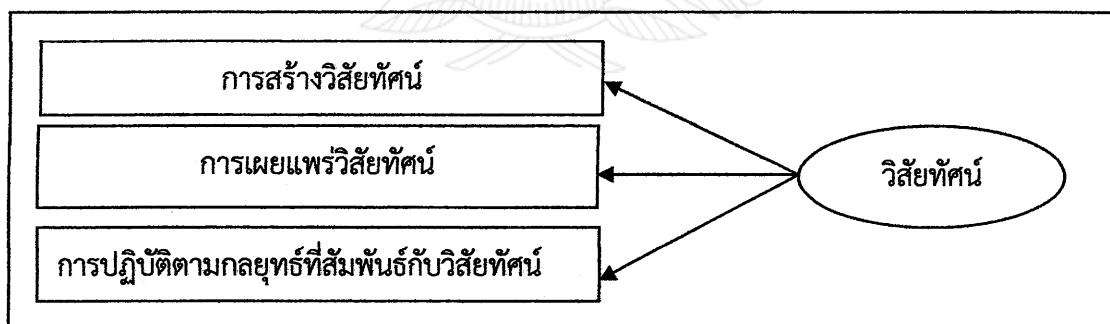
จากตารางที่ 2.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 15 องค์ประกอบแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบของ วิสัยทัศน์ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
- 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing)

2.5.2.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการสร้างวิสัยทัศน์

ยุค (Yukl, 2002) ได้กล่าวไว้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะได้พบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนและของคนอื่น ๆ เพื่อจะได้เลือกความคิดที่ดีมาใช้ประกอบการตัดสินใจ

เซง (Senge , 1990) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งมาจากแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ จุดมุ่งหมายขององค์การเอื้อการเรียนรู้ คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันโดยพื้นฐานของการเป็น “หุ้นส่วน” หรือ “พันธมิตร” วิสัยทัศน์จะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับองค์การต้องการความมุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่ใช่แค่เป็นการยินยอมเท่านั้น

บาร์ธ (Barth,1991) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์ผู้นำเกิดจากการรวบรวมข้อมูลจากทั้งคณะทำงานในโรงเรียนผู้ปกครองคณะกรรมการ โดยการพูดคุยอภิปรายและร่วมมือกันในการสร้างวิสัยทัศน์ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

ลอคค์ (Locke , 1991) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ และการจัดกระทำข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและเป็นไปได้

ดูบริน (Dubrin, 2006) ได้กล่าวว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็นโดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมวิเคราะห์องค์การกำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวยแล้วสร้างประเมินและตัดสินใจเลือก

แซคาโรและแบงค์ (Zaccaro and Banks,2004) และเดนนิสและโบคาเนีย (Dennis and Bocamea, 2005) ได้เสนอจากผลการศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) เพื่อให้เห็นถึงภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต

วิลมอร์ (Wilmore, 2002) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์ จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งใน สถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

วิจิตร นิลฉวี (2550) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นวิธีกำหนดให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ ดี ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร แต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานกลุ่ม การทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หัดให้ไปเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายการ รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันลักษณะการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน เริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวม ของหน่วยงานไม่ได้มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่าง ยึดมั่นของสมาชิกในองค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะนำไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการ รวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมาย เดียวกันของคนทั้งองค์การ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ส่วนใหญ่เกิดจากการ พัฒนาวิสัยทัศน์ ซึ่งจะบอกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

นิพนธ์ สำแดงเดช (2548) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะช่วยบุคลากรในหน่วยงานมองเห็นว่าใน อนาคตหน่วยงานจะเป็นอย่างไรบุคลากรจะมีความกระตือรือร้นและช่วยสนับสนุนการทำงานเพื่อให้ บรรลุจุดหมายนั้น ช่วยให้บุคคลที่ลึกลับไม่กล้าตัดสินใจกลายเป็นคนที่กล้าตัดสินใจ นอกจากนี้ยังเป็น การยอมรับและการสนับสนุนทุกฝ่าย ดังนั้น การสร้างวิสัยทัศน์ให้มีขึ้น โดย

1. ความเข้าใจหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานถึงลักษณะของหน่วยงานซึ่งจะ พิจารณาได้จากการจัดองค์การ

2. เข้าใจถึงหน้าที่ของหน่วยงาน ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ให้ ชัดเจนให้รู้ว่าหน้าที่ใดเป็นหน้าที่หลักหรือหน้าที่รองเพราะจะนำไปสู่การเน้นความสำคัญของหน้าที่ หากเป็นหน้าที่หลักจะต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ แต่ถ้าเป็นหน้าที่รองควรเอาใจใส่น้อยลงตามลำดับ

3. ค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนของหน่วยงาน หน่วยงานทุกหน่วยงานจะต้องมีจุดแข็ง คือ ปัจจัยที่ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

4. วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน และ รวบรวมข้อมูลจากความคาดหวังของบุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

5.กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมากำหนดโครงสร้างความต้องการของคนในหน่วยงาน จุดอ่อนจุดแข็งของหน่วยงาน วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน แล้วนำมาวิเคราะห์หาวิสัยทัศน์

6.มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การสร้างวิสัยทัศน์ ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต การเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้ แล้วนำสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจนซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล 3) การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต

2.5.2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

ทรีโกล์ (Tregoe , 1989) เสนอหลักการพื้นฐาน 5 ประการของการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ 1) การใช้ภาษาที่เข้าใจร่วมกัน 2) ใช้คำที่เฉพาะเจาะจงหรือเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน 3) มีการทดสอบความเข้าใจของผู้อื่น โดยสังเกตจากพฤติกรรมรายบุคคล 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ซ้ำหลายครั้งหรือบ่อยเท่าที่จะทำได้ และ 5) สื่อสารให้เห็นถึงความสอดคล้องหรือตรงกับงาน ความรับผิดชอบของบุคคลากร

ล็อก (Locke , 1991) ได้เสนอว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การบันทึก จดหมายแจ้งข่าว การใช้อุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่อง และพิธีการต่างๆ วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ทั่วทั้งองค์การไว้ว่าจะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การ การเขียนบทความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การจัดทำวิดีโอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์การเผยแพร่ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารแบบสองทางทำให้ได้ซักถามข้อสงสัยหรือใช้วิธีการย่อขนาดเอกสารที่บอกถึงวิสัยทัศน์ขององค์การให้มีขนาดเท่ากับบัตรเครดิตให้พนักงานพกติดตัวได้

ฟิชเชอร์ (Fisher,1993) กล่าวว่า ผู้นำนอกจากจะมีวิสัยทัศน์แล้วต้องสามารถบอกกล่าวหรือเผยแพร่ (articulate) วิสัยทัศน์เพื่อให้คนอื่นเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้นที่อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เขาทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้ง

บอกถึงแผนงานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม ให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

จีโอเกียเดสและแมคโดนัล (Georgiades and Macdonell, 1998) ได้เสนอแนวทางการสื่อสารวิสัยทัศน์โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) การใช้ถ้อยคำ (word) โดยเป็นเรื่องเล่า คำขวัญและละคร 2) การใช้สื่อทางสายตา (visuals) โดยใช้ภาพ รูปปั้น สัญลักษณ์ ภาพกราฟฟิกและ 3) การใช้สัญลักษณ์ (symbols) โดยใช้คำอุปมาอุปไมย เรื่องเล่านิทาน เพลงหรือการแสดงการละเล่น เป็นต้น

แฮคแมน, สมิธและเทรซี (Hackman, Schmitt, and Tracy, 2002) ได้ให้ข้อเสนอว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในองค์กรและไปสู่มุมชนควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและกล่าวว่าข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ ในจดหมายข่าวหรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โสมเพจหรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวันเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสาร (message) ที่จะต้องการจะสื่อสารออกไปรวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสม อาจเป็นการพูดหรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่น ๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกริยาของผู้ฟัง รวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลัง ความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้อย่าง

วิลมอร์ (Wilmore, 2002) กล่าวว่า หากได้วางแผนการเดินทางเอาไว้แล้ว แต่ไม่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าจะไปที่ไหน เมื่อไร เขาย่อมไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเดินทางไปให้ถึงจุดหมายได้ ดังนั้นการสื่อสารให้ทุกคนทราบ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจสื่อสารโดยการพูด การบอกกล่าวหรือการเขียนเป็นข้อความ

แซคคาโร และแบงก์ (Zaccaro and Banks, 2004) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช้วาทศิลป์ เช่นการใช้อุปมาอุปไมย การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพ สัญลักษณ์ใด ๆ ที่แทนวิสัยทัศน์

ดูบริน (Dubrin, 2006) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิสัยทัศน์องค์กรว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) ไม่ใช่เพียงแต่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้นแต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการต่างๆ องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง คือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หรือการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

บุรชัย ศิริมหาสาร (2548) มีทัศนะสอดคล้องกันว่า ผู้นำต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าเราคือใคร มีภารกิจอะไรและมีจุดหมายอย่างไร รวมทั้งบอก

ถึงแผนการที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

นิพนธ์ สำแดงเดช (2548) กล่าวว่าผู้นำสามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำเป็นตัวอย่าง ในเวลาต่อมาได้มีผลงานวิจัยที่ได้สนับสนุนและยืนยันว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ทำได้โดยการใช้วาทศิลป์การอุปมา คำขวัญ สัญลักษณ์ และพิธีการต่างๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจสมาชิกให้เชื่อและเห็นคล้อยตาม โดยการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้ 3 แนวทาง คือ

1. โดยการพูด หมายถึง ทั้งโดยปากเปล่า และโดยการเขียนเพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิกในองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ

2. โดยการกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การรับรองผู้ที่มาเยี่ยมเยือน การเลือกเน้นสนใจ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง พิธีการต่าง ๆ และการจัดตารางปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน

3. โดยการให้รางวัล หมายถึง คำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่เลือกให้รางวัลแก่ครู นักเรียนผู้ปกครองและสมาชิกอื่น ๆ ของโรงเรียนโดยอาจเป็นคำพูดง่าย ๆ ที่แสดงความขอบคุณ คำยกย่องชมเชยการให้สิทธิพิเศษ การให้การสนับสนุน เป็นต้น

จิตติมา วรรณศรี (2550) อธิบายว่าองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ อันเป็นการสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ให้ทัศนะว่า เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำต้องบรรยายอธิบายให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นหนทางใดทางหนึ่ง และมองเห็นความเป็นไปได้ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนตนให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกยอมรับวิสัยทัศน์ของตน ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และ ค่านิยมของสมาชิก และให้นิยามของ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตน ได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นโดยการใช้นำคำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

ทองใบ สุตขารี (2551) กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพชัดเจนโดยการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม และ 3) การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5.2.3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

ทรีโกล์ (Tregoe, 1989) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการถ่ายทอดหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์และไปสิ้นสุดเมื่อวิสัยทัศน์นั้นได้ไปเป็นส่วนหนึ่งที่เคยมีการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละวัน โดยได้เสนอแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ 1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และสร้างจุดเน้นหรือทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนปฏิบัติงานและงบประมาณ เป็นการสร้างโครงการที่ตอบสนองกลยุทธ์ที่เป็นจุดเน้น และ 3) ตรวจสอบ กำกับติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้นำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงรักษาให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและวางแผนปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามแม้จะมีโครงการแผนงานที่ดีเยี่ยม หากขาดการนำไปปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดผลใด ๆ ในทำนองเดียวกันแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบแล้วก็ตาม หากขาดแนวทางหรือวิธีการหรือที่จะส่งเสริมให้ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ย่อมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุตามที่วิสัยทัศน์ที่สร้างไว้ จึงสมควรที่จะศึกษาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รามเซย์และคล้าค (Ramsay and Clark, 1990) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้ได้ผลดีนั้น คือ การหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงไปในโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันของโรงเรียน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ ทูมเทก้าลังกาย กำลังความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปตามผลสำเร็จนั้นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การได้ดี หรือให้ความเป็นเลิศโดยเสนอแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ว่า

- 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริง เพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในอนาคตที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกันเข้าไปทุกที จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ในที่สุด
- 2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ
- 3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด
- 4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิกโดยการให้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การกระทำให้ดูเป็นแบบอย่าง การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกระจายอำนาจ
- 5) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจมิให้เกิดพลาด
- 6) สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

ฟิชเชอร์ (Fisher, 1993) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นความจริงเป็นขั้นของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป็นการรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ นั่นคือ ผู้บริหารต้องดำเนินการตามแผนงานหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็นวงจรรายอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

รัสเซล (Russell, 2001) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์การ จนกว่าจะได้วิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์การซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

วิลมอร์ (Wilmore, 2002) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่น ๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

มาร์ศรี สุธานี (2540) ได้เสนอการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยการแปลงวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของโรงเรียน กำหนดนโยบาย โครงการ เพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง โดยมีพื้นฐานสำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิก วางตนให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่นและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

แซคาโร และแบงค์ (Zaccaro & Banks, 2004) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์นโยบายและโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ลงสู่แผนระยะกลาง (3-5 ปี) และแผนกลยุทธ์ระยะสั้นได้ (1-2 ปี) รวมทั้งผู้บริหารระดับล่างต้องสามารถปฏิบัติตามแผนได้ทันที (1 สัปดาห์ - 1 ปี) ตามกรอบของระยะเวลาและการปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงตามที่กำหนดไว้

ดูบริน (Dubrin, 2006) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing) หรือการปฏิบัติตามพันธกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงในอนาคต

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2548) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

จิตติมา วรณศรี (2550) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ทูมเทก้าร่างกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดี หรือให้มีความเป็นเลิศ และให้นิยามของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียน และโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยกำหนดเป้าหมาย แผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ท่วมเทำร่างกาย ความคิด โดยมีการกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วางแผน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 2) วางแผนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ 4) ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing) ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-------------------------------------|---|--|
| 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต การเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งเป็นไปได้แล้วนำเสนอสังเคราะห์และวิเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและชัดเจน | 1) การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล 3) การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต |

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|---|--|---|
| 2) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ (articulating) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึง ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้บุคลากรขององค์การรวมทั้งบุคคลภายนอก ได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอนาคตที่จะเกิดการ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การ เลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพชัดเจนโดยการเชิญชวนให้ บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเกิดการ ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ | 1) การสื่อสารให้บุคลากรมีความ เข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน 2) การเชิญชวนให้บุคลากรเข้า มามีส่วนร่วม 3) การยอมรับและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานของบุคลากร |
| 3) การปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ที่ สัมพันธ์กับ วิสัยทัศน์ (implementing) | พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงการนำ วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดย ความร่วมมือ ทูมเทกำลังกาย ความคิด โดยมี การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วางแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์โดยความร่วมมือของสมาชิกใน องค์การ เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผล สำเร็จและต้องมีการตรวจสอบติดตามผล | 1) การกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 2) วางแผนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรม 4) ตรวจสอบติดตามการนำ วิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ |

2.5.3 องค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ Woodcock and Francis

วูดคอค ละฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1996) กล่าวถึง ได้ศึกษาเรื่องการ
ปรับปรุงการทำงานสร้าง คู่มือการปฏิบัติสำหรับการสร้างทีมงานให้ดูที่ขั้นตอนการสร้างทีมงาน
จากนั้นจะมีการจัด "การสำรวจทีมตรวจสอบ" ซึ่งชี้ให้เห็นพื้นที่ที่มีความสำคัญสำหรับทีมงานและ

พัฒนาทีมงาน คำถามเกี่ยวกับการสำรวจครั้งนี้หมุนรอบจุดเหล่านี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การร่วมคิด
- 2) การร่วมใจ
- 3) การร่วมพัฒนา
- 4) การร่วมมือ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ Lenhard

เลนฮาร์ด (Lenhard, 2004) กล่าวถึง ความสำเร็จขององค์กรว่าขึ้นอยู่กับคนที่ทำงานในนั้น มีทักษะของตัวเองและที่อาจเกิดขึ้นและทำให้ผลงานของตัวเองเพื่อความสำเร็จนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ดีในการพัฒนากลยุทธ์และโครงสร้างและที่สำคัญคือ การทำงานโดยทีมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ควบคุมของทีม
- 2) การยอมรับของทีม
- 3) ความต้องการของทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ Herrenkohl

เฮอเรนโคล (Herrenkohl, 2004) กล่าวถึง เป็นผู้เขียนหลักการเพื่อฝึกนักเรียน ฝึกทักษะชีวิต การทำงานเป็นทีมและทักษะการสื่อสารความเป็นผู้นำและการควบคุมส่วนองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมี ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) เป้าหมาย
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) ภาระงาน
- 4) ทักษะในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ เสน่ห์ จัยโต

เสน่ห์ จัยโต (2547) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยหลักการปฏิบัติหลายประการ คือ มีการกำหนด เป้าหมาย กำหนดกิจกรรม กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมงาน มีกระบวนการทำงานในทีมที่คำนึงถึงการตัดสินใจ การสื่อสาร การประชุม การมีสัมพันธภาพและ การมีภาวะผู้นำ ระหว่างสมาชิกในทีมงานองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ความคิดเห็นร่วมกัน
- 2) ความผูกพัน

- 3) ความไว้วางใจ
- 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5) การสื่อสาร

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ สมพงษ์ ผู่จน

สมพงษ์ ผู่จน (2548) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยที่สมาชิกนั้นจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันจะทำการวางแผนการทำงาน ร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) บทบาท
- 2) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- 3) มีการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์
- 4) มีการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) มีการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง
- 6) มีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
- 7) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 8) มีการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ
- 9) มีการพัฒนาเป็นรายบุคคล
- 10) มีสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยดี
- 11) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ สุรีพร พึ่งพุทธคุณ

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2548) ได้กล่าว ว่าทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม เพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อ ทำงานร่วมกันองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 2) การร่วมมือกัน
- 3) ความเท่าเทียมกันของสมาชิก

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ ไพโรจน์ บาลัน

ไพโรจน์ บาลัน (2551) กล่าวว่า การจัดตั้งทีมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ด้วยฐานความรู้ และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น มีความคิดที่สร้างสรรค์มากขึ้น มีมุมมองที่กว้างขึ้นและสามารถจัดการ กับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

และความเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่องานและทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้า ร่วมกัน มีการมอบหมายงาน (กระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจการตัดสินใจ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยให้สมาชิกในทีมมี แรงกระตุ้น และแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมี องค์ประกอบดังนี้

- 1) กลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน
- 2) คนที่ทำงานคล้ายคลึงกัน
- 3) คนที่มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ได้เสนอว่าการสร้างทีมงานให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จมากกว่าที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพอใจและสนุกสนานในการทำงาน การทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) เป้าหมายการทำงาน (Career goals)
- 2) บทบาทที่ได้รับ (Roles)
- 3) กระบวนการทำงาน (Procedures)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ เทพินทร์ จารุศุกร

เทพินทร์ จารุศุกร (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดยตัวอย่างเป้าหมายเป็นพนักงานของบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ณ สำนักงานใหญ่และสาขาสำโรงที่มีการทำงานเป็นทีม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

- 1) บทบาทที่ได้รับมอบหมาย
- 2) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- 3) มีการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์
- 4) มีการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) มีการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง
- 6) มีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม
- 7) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 8) มีการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ
- 9) มีการพัฒนาเป็นรายบุคคล

10) มีสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยดีและ

11) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ อัจฉราพร ดอนไชย

อัจฉราพร ดอนไชย (2554) กล่าวถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรม ทั้งหลายบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยที่ สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจตรงกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

- 1) มีการเตรียมการ
- 2) มีเป้าหมายการทำงาน
- 3) ความร่วมมือ
- 4) มีความจริงใจต่อกันในการทำงาน
- 5) การแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของ ศิณีย์ สังข์ศรีศรี

ศิณีย์ สังข์ศรีศรี (2556) กล่าวถึง การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

- 1) บทบาทที่ได้รับ
- 2) กระบวนการทำงาน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

| องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม | 1) Woodcock and Francis (1996) | 2) Lenhard(2004) | 3) Herrenkohl(2004) | 4) เสน่ห์จัญไร (2547) | 5) สมพงษ์ ผู่ชน (2548) | 6) สุวีพรพิงพทคุณ (2548) | 7) ไพโรจน์บาศัน (2551) | 8) ทองทิพย์ภาวิริยะพันธุ์ (2551) | 9) เทพินทร์ จารุศุกร (2554) | 10) อัจฉราพร ดอนไชย (2554) | 11) ศิณีย์ สังข์ศรี (2556) | ความถี่ |
|----------------------------------|--------------------------------|------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 23. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| 24. ความเท่าเทียมกันของสมาชิก | | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| 25. ทำงานร่วมกัน | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 26. ทำงานคล้ายคลึงกัน | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 27. ผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 28. มีการเตรียมการ | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| 29. มีความจริงใจต่อกันในการทำงาน | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| 30. การแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| รวม | 4 | 3 | 4 | 5 | 11 | 3 | 3 | 3 | 11 | 5 | 2 | 54 |

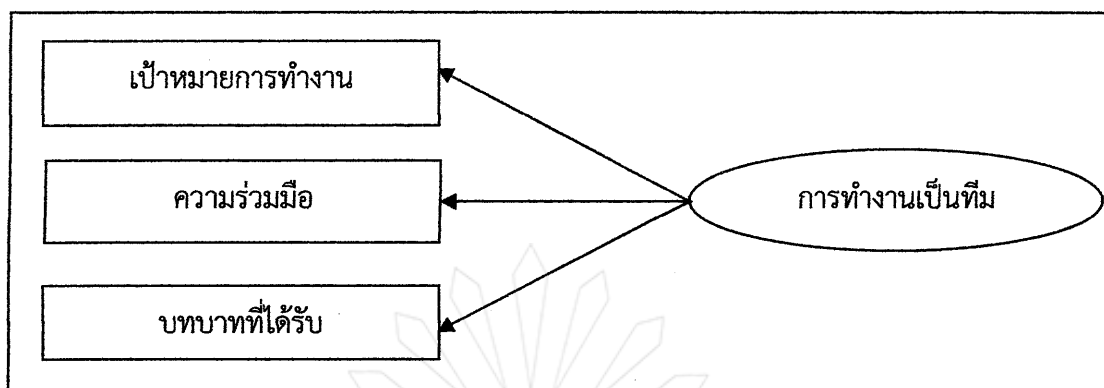
จากตารางที่ 2.6 สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 30 องค์ประกอบแต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 เป้าหมายการทำงาน (Career goals)

องค์ประกอบที่ 2 การร่วมมือ (Collaboration)

องค์ประกอบที่ 3 บทบาทที่ได้รับ (The role earned)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) เป้าหมายการทำงาน (Career goals)
- 2) การร่วมมือ (Collaboration)
- 3) บทบาทที่ได้รับ (The role earned)

2.5.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของเป้าหมาย

ล็อกและเลแฮม (Locke and Latham, 1984) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดพยายามในการที่จะทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป้าหมายจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสุขสบายที่มนุษย์แสวงหา

โคเวย์ (Covey, 1989) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง การกำหนดจุดเริ่มต้น จุดมุ่งหมายในใจเพื่อจะได้เข้าใจสำรอกำลังอยู่จุดไหนในขณะนี้ และค่อยๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องที่สุด ด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิตและกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจนกระทำการทุกอย่างโดยไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้สำคัญที่สุด โดยทุกวันที่ผ่านมาจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใจเป้าหมายที่กำหนดไว้ใจ อุปนิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข

ซินเดย์ (Snyder, 1994) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง วัตถุประสงค์ใดๆ ก็ได้ ประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เราใฝ่ฝัน และปรารถนาในใจเรา ดังนั้นเป้าหมายก็คือบางอย่างบางสิ่งบุคคลต้องการได้รับ หรือเข้าไปมีส่วนร่วม

มีสและเกบฮาร์ด (Maes and Gebhardt, 2000) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง การตั้งเป้าหมายเป็นการพิจารณาของบุคคล เกี่ยวกับความต้องการ และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน

อับซอร์ศรี ธนไพศาล (2551) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือแนวทางที่มีให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจ ใส่ใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีทิศทางในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้สิ่งนั้นสำเร็จ ฉะนั้น การตั้งเป้าหมาย จึงหมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือแนวทางที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจ ใส่ใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีทิศทางในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สิ่งนั้นสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการวางแผนที่จะช่วยเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการบริหารงาน

ดังนั้น จากความหมายของ เป้าหมายการทำงาน หมายถึง การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทาง อันเนื่องมาจากการวางแผน การกำหนดกรอบ การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน และลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม บรรลุเป้าหมายอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบและติดตามผล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ความร่วมมือ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมาย 2) การกำหนดกรอบเพื่อกำหนดกิจกรรม 3) การการจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน 4) ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน 5) มีการตรวจสอบและติดตามผล

2.5.3.2. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ ความร่วมมือ

ฟอร์เบสและฟิตซิมมสัน (Forbes and Fitzsimmons, 1993) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มหน่วยองค์ได้มีการทำงานด้วยกัน โดยเฉพาะความพยายามทางปัญญาและการทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุและผล

ออสติน (Austin, 2000) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในหลายฝ่ายโดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกันในการสนใจตัวเองโดยมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) ระดับความไม่แตกต่างปานกลางระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจและความสนใจตัวเองในศักยภาพซึ่งกันและกัน 3) ความเสียสละที่เพียงพอเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานที่ทำให้มั่นใจในความพึงพอใจและสนใจตัวเอง

ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskel, 2001) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการแสดงถึงความแน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาโดยการเผชิญหน้าถึงความแตกต่างและการมีส่วนร่วมในความคิดและข้อมูล การจัดองค์การการแข่งขันกับผู้ที่อยู่ตรงข้ามกัน

คราว (Crow, 2002) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกให้เข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตออกใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวว่าประสิทธิผลของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายอันได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม

ร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ประสิทธิภาพของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของการรับผิดชอบของสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ 7) ความร่วมมือทางเทคโนโลยี

แลมเบรชและคาโต (Lambrecht and Cato, 2003) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มซึ่งแต่ละคนมาทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายซึ่งความสำเร็จของความร่วมมือนั้นอาศัย ทักษะการสื่อสารที่เข้มแข็ง และในลักษณะเช่นนี้ทำให้แต่ละคนมีโอกาสในการให้ความร่วมมือในการโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสะท้อนผลให้เห็นถึงประสพการณ์ของพวกเขาและการแบ่งปันประสพการณ์ข้อมูลกับคนอื่น ๆ ด้วย

ไอเวอรี (Ivery, 2004) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ผ่านมุมมองและความคิดที่หลากหลายของคณะในการแก้ปัญหาและหาวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ จุดประสงค์ของความร่วมมือคือการสร้างความเข้าใจในคุณค่าของปัญหาผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่าที่เป็นคนเดียว

แมคเคย์ และ คลิปเพนท์ (Mckay and Crippen, 2008) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการทางวินัยระหว่างกันของการแก้ปัญหา การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการของแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทอมสัน เพียร์รีและมิลเลอร์ (Thomson, Perry, and Miller, 2009) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การะบวนการซึ่งเป็นลักษณะเป็นอิสระที่มีปฏิสัมพันธ์ผ่านการเจรจาทั้งแบบทางการและในแบบที่ไม่เป็นทางการ การสร้างกฎเกณฑ์และโครงสร้างความสัมพันธ์และหนทางในการกระทำและตัดสินใจบนประเด็นที่นำมาด้วยกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในบรรทัดฐานและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ร่วมกัน

โฮนิกส์เฟล และ โดฟ (Honigsfeld and Dove, 2010) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลมีการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจมี วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกัน การเข้าร่วมในความพยายามแบบสหวิทยาการ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์และหลากหลายแนวทาง

ถามครู (Taamkru ,2557) ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่น ช่วยเหลือกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ ความสำเร็จในการทำงาน การอยู่ร่วมกับผู้อื่นของคนเรา จะอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความร่วมมือ เนื่องจากคนเราจะอยู่ร่วมกันเป็นสังคม แต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงมีความสัมพันธ์กัน

และกัน ทั้งความเป็นบุคคล ครอบครัว ชุมชน การกระทำของคนเรามีผลต่อตนเองและต่อสังคม เมื่อคนเรามีความร่วมมือกันย่อมมีประโยชน์แก่สังคม ที่จะเกื้อกูลให้เกิดความสงบสุขในสังคม

ดังนั้น จากความหมายของ ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยกัน เป็นกระบวนการทำงานที่มีการแบ่งปันความรับผิดชอบ มีการร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ ความร่วมมือ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน 2) การแบ่งความรับผิดชอบในภาระงาน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน 5) มีประโยชน์ร่วมกัน

2.5.3.3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของ บทบาทที่ได้รับ

พระมหาสอนประจันทร์ เสียงเย็น (2548) พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหรือลงมือปฏิบัติ ตามสิทธิ สถานภาพ และตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในขณะนั้น ๆ ตามที่สังคมกำหนดและความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งเป็นกลไกในการปะทะสังสรรค์และสร้างความสัมพันธ์ต่อกันทางสังคม

บุญตา ไล่เลิศ (2550) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับ ต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวังของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ก็หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น

สินธร คำเหมือน (2550) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และได้แสดงออกตามบทบาท

เกียรติสุดา วีระกุล (2553) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมของมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม โดยแบบแผนของบทบาทดังกล่าวจะสืบเนื่องและเกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล ทิศนคติต่อพฤติกรรมบรรทัดฐานขนบธรรมเนียมประเพณี และแรงกดดันทางสังคม

พระครูสุวรรณวรการ (2553) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ คือ ภาระหน้าที่อันมีความสัมพันธ์ควบคู่กับตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดขึ้นและยังสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำตามตำแหน่งทางสถานภาพที่อยู่กับสังคมหรือหน่วยงานนั้น ๆ

ประเสริฐ แยมกลินพุ่ม และคณะ (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร (Role Expectation) เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มหรือสังคมเพื่อทำให้คู่สัมพันธ์มีการกระทำระหว่างกันทางสังคมได้ รวมทั้งสามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

วิชชุ์ สามสาย (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงภาระของตนเองว่ามีหน้าที่อะไรในสังคม ที่เกิดจากการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างสมาชิก โดยแบ่งตามความถนัดและความสามารถทำให้สมาชิกในสังคมรู้ถึงฐานะและความรับผิดชอบของตนเอง

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบบทบาทที่ได้รับ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งมีภาระงานหน้าที่สัมพันธ์ควบคู่กับตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ การแบ่งงานตามความถนัด ความชำนาญ สมาชิกสามารถรับรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ บทบาท 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง 2) มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ 3) การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ 4) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท

จากผลการศึกษาตามทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) เป้าหมายการทำงาน 2) การร่วมมือ 3) บทบาทที่ได้รับ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-----------------------------------|--|--|
| 1.เป้าหมายการทำงาน (Career goals) | การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทาง อันเนื่องมาจากการวางแผน การกำหนดกรอบ การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน และลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม บรรลุเป้าหมายการทำงานอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ และมีการตรวจสอบและติดตามผล | 1) การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน 2) การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรม 3) การการจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน 4) ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน 5) มีการตรวจสอบและติดตามผล |

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-------------------------------------|---|--|
| 2. ความร่วมมือ (Collaboration) | การทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยกัน เป็นกระบวนการทำงานที่มีการแบ่งปัน ความรับผิดชอบ มีการร่วมแสดงความคิดเห็น โดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกัน | 1) การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน 2) การแบ่งความรับผิดชอบในภาระงาน 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 4) มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน 5) มีประโยชน์ร่วมกัน |
| 3. บทบาทที่ได้รับ (The role earned) | พฤติกรรมของมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งมีภาระงานหน้าที่สัมพันธ์ควบคู่กับตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดขึ้นอย่างมีความรับผิดชอบ การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ สมาชิกสามารถรับรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท | 1) ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง 2) มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ 3) การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ 4) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง 5) เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท |

2.5.4 องค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Biller

บิลเลอร์ (Biller, 1990) ได้กล่าวถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งมีความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ นอกจากลักษณะการคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีสามารถมองความคิดสร้างสรรค์ซึ่งอาจจะมองในแง่ที่เป็นกระบวนการคิดมากกว่าเนื้อหาการคิด โดยที่สามารถใช้ลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในมิติที่กว้างขึ้น เช่นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเรียน หรือกิจกรรมที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ด้วย องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความต่อเนื่องโดยธรรมชาติ (spontaneous)
- 2) การยืนหยัด (peristent)
- 3) การเป็นคนที่ช่างคิด (inventive)

- 4) ผลตอบแทน (rewarding)
- 5) จิตใจที่เปิดเผยโดยสัญชาตญาณ (inner)
- 6) เหนือความเข้าใจ (transcendent)
- 7) การประเมิน (evaluation)
- 8) ประชาธิปไตย (democratic)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามที่เสนอของFreeman, Isaksen and Dorval

ฟรีแมน Freeman,อิสวักเซนและโดเวล (Isaksen and Dorval, 2002) ได้กล่าวว่า กระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอนกนัย อันนำไปสู่การคิดพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลง ประยุกต์จากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่ เป็นไปได้ หรือสิ่งที่เป็นเหตุผล เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่คิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะ ก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับ ความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการ ให้เป็นไปได้หรือเรียกว่าเป็นจินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงจะทำให้เกิดผลงาน องค์ประกอบของ ความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความคิดใหม่ (originality)
- 2) การคิดนอกกรอบ (out of the box)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามที่เสนอของ Quinn

ควินิน (Quinn, 2004) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถมองเห็นถึง ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ จากประสบการณ์เดิมเพิ่มเติมด้วยประสบการณ์ใหม่ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ ต่อเนื่องกันไป เป็นความคิดที่หลากหลายคิดได้กว้างไกลหลายแง่หลายมุม เป็นความคิดที่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการอยู่กับการเปลี่ยนแปลง (change adjustment)
- 2) การคิดสิ่งใหม่ ๆ (originality)
- 3) ความเหมาะสม (appropriate)
- 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามที่เสนอของ Certo

เซอร์โต (Certo, 2006) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการ ผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันในรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะหรือเป็นการเชื่อมโยงความคิด องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความเชี่ยวชาญ (expertise)

2) ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (creative thinking skill)

3) แรงจูงใจ(motivation)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Palus & Horth

พอลัส และฮอร์ธ (Palus&Horth, 2005) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) การให้ความสนใจ (paying attention)
- 2) บุคลิกภาพ (personalizing)
- 3) จินตนาการ (imagine)
- 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (serious play)
- 5) การให้ความร่วมมือ (collaborative inquiry)
- 6) การสร้างจิตสำนึก (crafting)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Casse& Claudel

คาสเซล และคาเดล (Casse& Claudel,2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาและทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ ๆ และดีกว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) จินตนาการ (imagination)
- 2) ความยืดหยุ่น (flexibility)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Danner

แดนเนอร์ (Danner, 2008) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำคือ Ohio University องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความยืดหยุ่น (flexibility)
- 2) ความไว้วางใจ (trust)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Stoll & Temperley

สตอล และแทมเพอเลย์ (Stoll & Temperley, 2009) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถด้านสมองที่จะคิดได้หลายแนวทาง ในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) จินตนาการ (imagination)
- 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (thought pattern)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Harris

แฮร์ริส (Harris, 2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership: developing future leaders” ได้กำหนดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความยืดหยุ่น (flexibility)
- 2) ความท้าทาย (challenging)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ Ubben, Hughes & Norris

อัปเบน ฮูเกส และนอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris, 2010) ได้เขียนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ใน หนังสือ The Principal : Creative Leadership for Excellence in School องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (vision)
- 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture)
- 3) การบริหารจัดการ (managing)
- 4) ปฏิสัมพันธ์ (interacting)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Creative thinking) เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ทักษะคิดและบุคลิกลักษณะ
- 2) ความสามารถทางสติปัญญา
- 3) ความรู้
- 4) รูปแบบการคิด
- 5) แรงจูงใจ
- 6) สภาพแวดล้อม

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ จิตติมา วรรณศรี

จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อ บุคคลพบกับปัญหา อันก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวม ความรู้ ประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) ความคิดคล่องตัว (fluency)
- 2) ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)
- 3) การคิดสิ่งใหม่ (originality)
- 4) ความคิดละเอียดลออ (elaboration)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบ แตกต่าง และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ระดับบุคคล คือ การใช้ความสามารถในการ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรคในสังคม ซึ่งกำหนด องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) จินตนาการ (imagine)
- 2) คิดคล่องตัว (fluency)
- 3) คิดคิดยืดหยุ่น (flexibility)
- 4) คิดสิ่งใหม่ (originality)
- 5) คิดละเอียดลออ (elaboration)
- 6) การสังเคราะห์ (synthesis)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

| องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ | 1) Biller (1990) | 2) Freeman, Isaksen and Dorval (2002) | 3) Quinn (2004) | 4) Certo (2006) | 5) Palus&Horth (2005) | 6) Casse & Claudel (2007) | 7) Danner (2008) | 8) Stoll & Temperley (2009) | 9) Harris (2009) | 10) Ubben, Hughes & Norris (2010) | 11) เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) | 12) จิตินา วรรณศรี (2550) | 13) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) | ความถี่ |
|--|------------------|---------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------------------|--|---------------------------|----------------------------------|---------|
| 23) การให้ความร่วมมือ | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 24) การสร้างจิตสำนึก (crafting) | | | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| 25) ความไว้วางใจ (trust) | | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 26) การคิดแบบไตร่ตรอง | | | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| 27) ความท้าทาย (challenging) | | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| 28) วิสัยทัศน์ (vision) | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 29) วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 30) การบริหารจัดการ (managing) | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 31) ปฏิสัมพันธ์ (interacting) | | | | | | | | | | ✓ | | | | 1 |
| 32) ทักษะคิดและบุคลิกลักษณะ | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 33) ความสามารถทางสติปัญญา | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 34) ความรู้ | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 35) รูปแบบการคิด | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 36) แรงจูงใจ | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 37) สภาพแวดล้อม | | | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| 38) การบริหารการเปลี่ยนแปลง | | | ✓ | | | | | | | | | | | 1 |
| 39) การสังเคราะห์ (synthesis) | | | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| รวม | 8 | 2 | 4 | 3 | 6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 6 | 4 | 6 | 51 |

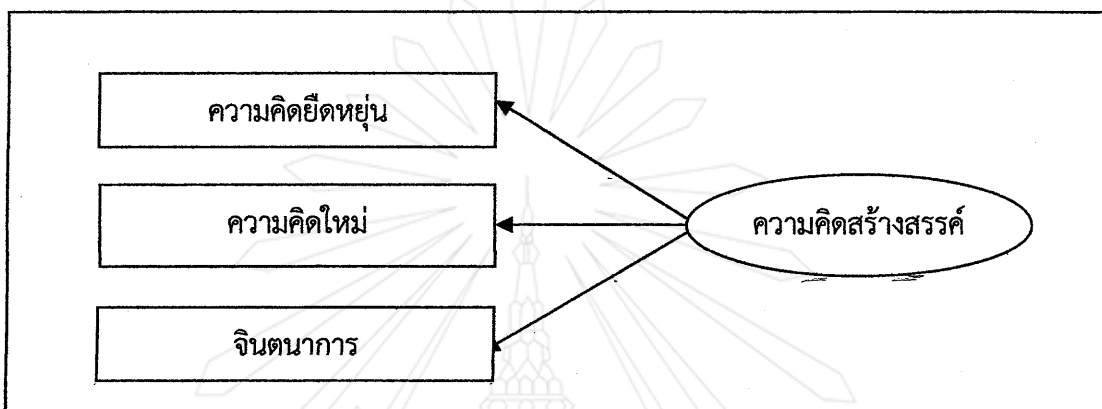
จากตารางที่ 2.8 สังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผลการสังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) มีจำนวน 39 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ได้ องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดใหม่ (originality)

องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ (imagine)

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัด องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความคิดยืดหยุ่น (flexibility)
- 2) ความคิดใหม่ (originality)
- 3) จินตนาการ (imagine)

2.5.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของความคิดยืดหยุ่น

วนิช สุรารัตน์ (2547) ได้อธิบายว่า ลักษณะเด่นของความคิดยืดหยุ่น คือ มีการกระจายออกหลายทิศทาง เปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟ โดยความคิดยืดหยุ่นจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความคิดที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่มีการดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม และ 2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (adaptive flexibility) คือ ต้องใช้ความคิดในลักษณะของการจัดรูปแบบของสิ่งที่กำหนดให้เสียใหม่

สาวิตรี ยิ้มซ้อย (2548) ที่อธิบาย ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิดแบ่งออกเป็น 1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายอย่าง อย่างอิสระ และ 2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (adaptive flexibility) มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำ

กัน ความคิดยืดหยุ่นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องตัว มีความแปลกแตกต่างออกไปหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน นับได้ว่าความคิดคล่องตัว ความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์

จิตติมา วรณศรี (2550) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุมอันเกิดจากความยืดหยุ่นในการคิด โดยความยืดหยุ่นในการคิด คือ ความสามารถในการสร้างความคิดที่แตกต่างในมุมมองใหม่ ได้หลายประเภท หลายกลุ่ม และเสนอตัวบ่งชี้ ความคิดยืดหยุ่น คือ คำตอบที่เป็นไปได้ซึ่งจะจัดกลุ่มหรือประเภทของคำตอบของแต่ละคน ตามวิธีการคิดที่แตกต่างกันสิ่งเร้าหรือเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ท่านคาดคะเนถึงสิ่งที่คุณคิดในสถานการณ์ควรจะทำ หากผลการประเมินคุณภาพด้านผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

พยอม ศรีสมัย(2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดวิจารณ์ญาณ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหาพบว่า ความคิดยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ให้นิยามของ ของความคิดยืดหยุ่น ว่าเป็นการคิดได้ไกล คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม หลายรูปแบบ

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2551) ให้นิยามของ ของความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ และไม่ซ้ำกัน การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย และ การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความคิดยืดหยุ่น” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย เพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้นและสามารถดัดแปลงได้อย่างอิสระช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ นำไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคิดยืดหยุ่น ดังนี้ 1) ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ 2) การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย 3) การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้นและ 4) การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา

2.5.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของการคิดใหม่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) กล่าวถึง องค์ประกอบของการคิดสิ่งใหม่ว่า การที่คนเราจะกำหนดว่าสิ่งใดเกิดจากการคิดสิ่งใหม่นั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ (original) สิ่งที่เกิดสร้างสรรค์ออกมาต้องเป็นการคิดที่แหวกล้อมความคิดเดิมที่มีอยู่ หรือที่เรียกว่า ความคิดต้นแบบ (Prototype) ไม่ลอกเลียนแบบใคร ถึงแม้ว่าในบางครั้งอาจคิดซ้ำกับคนอื่นหรือมีคนเคยคิดมาแล้ว แต่ตนไม่รู้มา

ก่อนและไม่ได้ลอกเลียนความรู้ที่มีอยู่แล้วลักษณะแบบนี้ก็ถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ และได้เสนอว่าการคิดสิ่งใหม่สามารถเกิดขึ้นได้ 2 ทางด้วยกันคือ

1. เริ่มจากจินตนาการแล้วนำไปสู่สภาพความเป็นจริงกล่าวคือ การคิดสิ่งใหม่เกิดจากการทำงานของสมองซีกขวา ซึ่งสมองมีความสามารถจินตนาการ คิดสร้างสิ่งมหัศจรรย์ล้ำลึกได้อย่างไม่จำกัดจินตนาการเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้สามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้ค้นพบสิ่งแปลกใหม่และเมื่อนำมาประกอบกับการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดในมิติอื่นๆ เพื่อถ่วงถ่วงพิจารณาความเป็นไปได้จินตนาการหลายอย่างของมนุษย์ จึงสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในโลกของความเป็นจริง

2. เริ่มจากความรู้แล้วคิดต่อยอดสู่สิ่งใหม่ การคิดสิ่งใหม่ในลักษณะนี้เกิดจากการนำข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดหรือคิดเพิ่ม ฐานข้อมูลที่มีอยู่จะเป็นสิ่งที่ทำให้คิดเรื่องใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งในโลกแห่งความเป็นจริงความคิดใหม่ๆ ที่ได้ นั้นมักไม่ใช่ความคิดต้นแบบล้วนๆ แต่มักมาจากการรวบรวมปรับปรุงแนวคิดของผู้อื่นที่ได้นำเสนอก่อนหน้านั้น ความคิดสร้างสรรค์จะเข้าไปต่อยอดความคิดเดิมกลายเป็นความคิดใหม่และความคิดใหม่นั้นจะถูกทำลายจากอีกความคิดหนึ่งเสมอมีอิทธิพลให้เกิดความงอกงามทางความคิดละสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ในโลกที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง นักจิตวิทยาค้นพบว่าทุกคนสามารถฝึกฝนให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นมีพรสวรรค์และไม่ได้ถูกจำกัดด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฯลฯ อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มว่าเด็กคิดสร้างสรรค์ได้ง่ายกว่าผู้ใหญ่เพราะไม่ถูกจำกัดด้วยเหตุผลต่างๆ อันเกิดจากกรอบโลกทัศน์ มโนทัศน์ ประสบการณ์ ความเคยชิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ผู้ใหญ่ไม่ค่อยกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ทั้งๆ ที่มีศักยภาพที่จะคิดได้และทำได้

ทงเงียรติ พลไชยา (2549) กล่าวว่า การคิดสิ่งใหม่ หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ และเป็นความคิดที่สร้างประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม การคิดสิ่งใหม่เป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม การคิดสิ่งใหม่จำเป็นต้องอาศัยความกล้าคิด กล้าลอง เพื่อทดสอบความคิดของตน ลักษณะของคนที่มีการคิดสิ่งใหม่ๆ คือ เป็นคนไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความแปลกใหม่กว่าเดิม

วอลล์เชน และโกเกน (Wallach and Kogan, 1984 อ้างถึงใน จิตติมา วรณศรี, 2550) อธิบายว่า การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ แบ่งออกเป็น 4 ขั้น คือ 1) ขั้นเตรียม (period of preparation) เป็นขั้นที่พยายามรวบรวมข้อเท็จจริงเรื่องราวและแนวคิดต่าง ๆ ที่มีอยู่เข้าด้วยกันเพื่อหาความกระจ่างของปัญหา ประเมินถึงวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา 2) ขั้นเพาะความรู้ (period of incubation) ระยะเวลาผู้คิดต้องใช้ความคิดอย่างหนักเพื่อนำความรู้ที่รวบรวมไว้แต่แรกประสมกลมกลืนเข้าเป็นร่องรอยและครุ่นคิดอยู่ในจิตใต้สำนึก (unconscious mind) 3) ขั้นเกิดความคิด (period of illumination) เป็น

ระยะที่เกิดการหยั่งรู้ ตระหนักถึงคำตอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา นั้น และ 4) ชั้น พิสูจน์ (period of verification) คือ การเก็บรวบรวมความรู้ที่ได้จาก หยั่งรู้แล้วทดสอบว่า สิ่งนั้น สามารถแก้ปัญหาได้หรือไม่ และสรุปเป็นกฎเกณฑ์ต่อไป

จิตติมา วรณศรี (2550) การคิดสิ่งใหม่เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้ หลากหลายแง่มุมอันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์การเงินตนาการและการบูรณาการ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างการคิดสิ่งใหม่ ๆ โดยการคิดสิ่งใหม่ คือ ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ที่แปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มารวมกันเพื่อคิด สิ่งใหม่ที่สามารถใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และเสนอตัวบ่งชี้ การคิดสิ่งใหม่ คือ คำตอบทั้งหมดที่ เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากธรรมดาในการตอบของกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนด สถานการณ์ ให้เขียนคำตอบที่แปลกใหม่ เช่น ท่านมีวิธีการใดบ้างที่ทำให้ครุมาปฏิบัติงานทันตามเวลา ที่กำหนด

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962 อ้างถึงใน จิตติมา วรณศรี, 2550) ได้เสนอว่าความคิด สร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือการคิดสิ่งใหม่เป็นกระบวนการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ (creative problem solving) เพื่อนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่ง ใหม่ ซึ่งแบ่งเป็นชั้นดังนี้

1. ชั้นค้นพบความจริง (fact finding) ชั้นนี้เริ่มตั้งแต่เกิดความรู้สึกกังวลใจ มีความสับสน วุ่นวายเกิดขึ้นในใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้พยายามตั้งสติและพิจารณาดูว่าความ ยุ่งยากสับสนวุ่นวาย หรือสิ่งที่ทำให้กังวลนั้นคืออะไร

2. ชั้นค้นพบปัญหา (problem finding) เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้วจึงสรุปได้ว่าความ กังวลใจ ความสับสนวุ่นวายในใจนั้น ก็คือมีปัญหาเกิดขึ้นนั่นเอง

3. ชั้นตั้งสมมติฐาน (idea finding) เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดตั้งสมมติฐาน ชั้นและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานในขั้นต่อไป

4. ชั้นค้นพบคำตอบ (Solution finding) ชั้นวิเคราะห์ข้อมูลและพบคำตอบจากการ ทดสอบสมมติฐาน

5. ชั้นยอมรับผลจากการค้นพบ (acceptance finding) ชั้นนี้จะเป็นการยอมรับคำตอบที่ ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป

สาวิตรี ยิ้มซ้อย (2548) อธิบายว่า การคิดสิ่งใหม่ หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ การคิดสิ่งใหม่หรือที่เรียกว่า Wild idea เป็น ความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ประกอบด้วย

1) การคิดสิ่งใหม่ อาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็น สิ่งใหม่ขึ้น เช่น การคิดเครื่องบินได้สำเร็จก็ได้แนวความคิดจากการทำเครื่องร่อน เป็นต้น

2) การคิดสิ่งใหม่จึงเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกเป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่เคยมีใครนึก หรือคิดมาก่อนการคิดสิ่งใหม่จำเป็นต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิดกล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่การคิดสิ่งใหม่จำเป็นต้องอาศัยจินตนาการด้านพฤติกรรมความคิดสิ่งใหม่ของบุคคล จากการศึกษาค้นคว้าก็พบว่าคนที่มีการคิดสิ่งใหม่มักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซาก แต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวา และมีความแปลกใหม่กว่าเดิม เขาจะเป็นบุคคลที่มีความศรัทธาที่จะทำงานที่ค่อนข้างยากซับซ้อน อาศัยความสามารถสูงให้สำเร็จได้ และเขาจะเป็นคนมุ่งมั่น และมีสมาธิแน่วแน่ในงานของตนโดยไม่เห็นแก่สินจ้าง และรางวัล แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

ภูวเดช สีนพศพร (2551) กล่าวว่าไว้ว่าการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในแง่บวกก่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างไม่คาดหวังการสนับสนุนความคิดใหม่จะทำให้เรามองโลกในแง่ดีฝึกให้เราคิดและพูดถึงคนอื่นในแง่ดี

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ให้นิยามของ การคิดสิ่งใหม่ ว่าเป็นความสามารถในการค้นพบสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เป็นความสามารถในการคิดที่ต่างจากคนอื่น ต่างจากธรรมดา ต่างจากสิ่งที่เคยเป็น เป็นความคิดที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ความคิดสิ่งใหม่ที่มาเติมเต็ม ที่มาขยายความคิดเดิมๆ 2) ลักษณะของคนคิดสิ่งใหม่ ต้องเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าแสดงออก และ 3) ต้องมีการลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างผลงานออกมาโดยสนใจที่จะสร้างผลงานตามจินตนาการ ความพอใจ ความต้องการ และความคิดที่มีอิสระ

จิราวรรณ เล่งพานิชย์ (2551) ได้กล่าวว่า การคิดสิ่งใหม่ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคย และไม่เคยปรากฏมาก่อน เกิดเป็นสิ่งใหม่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความกล้าคิด คิดหลายแง่มุม กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์

สุภาวดี วิหะระประพันธ์ (2552) ได้ให้ทัศนะและกำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ไว้ว่าหมายถึงการยอมรับและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจในการแสดงออกและเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ไม่ปิดกั้นขัดขวางและแทรกแซงแนวทางและความคิดใหม่ๆ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การยอมรับ 2) การให้กำลังใจ และ 3) การไม่ปิดกั้น

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การคิดสิ่งใหม่” ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึง ความคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคย และไม่เคยปรากฏมาก่อน เกิดเป็นสิ่งใหม่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความกล้าคิด คิดหลายแง่มุม กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์ และการยอมรับ

คำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป ดังกล่าว ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้การคิดสิ่งใหม่ (originality) ดังนี้ 1) ความคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน 2) การกล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน 3) ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์ดังกล่าว และ 4) การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป

2.5.4.3. นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของจินตนาการ

โซวซา (Sousa, 2003) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการ ไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมองซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการ แก้ปัญหา (decision making and problem solving)

โชดาโควสกี (Chodakowski, 2009) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพที่ยืดหยุ่น (flexibility) ในจิตใจที่ต้องเกิดจากการมีอารมณ์ขันประสบการณ์ความรู้และความรู้สึกที่อิสระ

กู๊ดและโทแมน (Good & Toman, 1973) ได้กล่าวว่า จินตนาการหมายถึง จุดกำเนิดของ ความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไป จากสิ่งเดิม

อิสอาเคน โดวเวล และแทรฟฟิงเกอร์ (Isaksen, Dorval & Treffinger, 2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดย ประกอบไปด้วยความคิดใหม่ๆ (new ideas) แนวทางใหม่ๆ (new solutions) และการกระทำสิ่ง ใหม่ๆ (new actions)

พูคิโอ แมนเช และมอร์ด็อค (Puccio, Mance & Murdock, 2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดใหม่ๆ เพื่อแนวทางใหม่ที่เหมาะสมตาม สถานการณ์

รอยเตอร์ (Reuter, 2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดย มีตัวบ่งชี้จินตนาการคือประสบการณ์ (experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

คามินเกอร์ (Kaminker, 2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตทำให้เป็นคนมีความสุขความ มีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์มีสติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

การ์เรท (Garrett, 2009) ได้ให้คำนิยามของจินตนาการไว้ว่าเป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิดที่ไม่ซ้ำกับใคร

ไพศาล จันทรภักดี (2550) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ การมีความคิดสร้างสรรค์

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรับผิดชอบมีการตัดสินใจที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้ที่มีจินตนาการไว้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “จินตนาการ” สำหรับการวิจัยนี้ได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ จินตนาการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี 3) การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น และ 5) การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากผลการศึกษาตามที่คณะของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความคิดยืดหยุ่น 2) การคิดใหม่ และ 3) จินตนาการ ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระการวัดความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|-------------------------------|---|---|
| ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) | ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย เพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้นและสามารถดัดแปลงได้อย่างอิสระช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ นำไปสู่การแก้ปัญหา | 1) ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ 2) การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย 3) การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น 4) การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา |

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นิยามเชิงปฏิบัติการ | ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด |
|---------------------------------|--|---|
| การคิดสิ่งใหม่ (originality) | ความคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจาก ความคุ้นเคย และไม่เคยปรากฏมา ก่อน เกิดเป็นสิ่งใหม่ มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความ กล้าคิด คิดหลายแง่มุม กล้าลอง กล้าแสดงออก ไม่กลัวต่อความไม่ แน่นอน ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยง กับสภาพการณ์ และการยอมรับ คำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะ นำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิด ริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป | 1) ความคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจาก ความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน 2) การกล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออก ในสิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวต่อความไม่ แน่นอน 3) ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับ สภาพการณ์ดังกล่าว 4) การยอมรับคำตอบที่ได้จากการ พิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้ เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป |
| จินตนาการ (imagine) | ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการ คาดคะเนและการวางแผนที่ดีมี สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับ ผู้อื่น อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ไว้ | 1) ความสามารถในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 2) การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี 3) การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น 5) การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริง และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้ |

2.6. โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบบูรณาการเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Leadership) ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุปเป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.6.1 โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ประกอบด้วย (1) ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองและทักษะทางสังคม (2) วิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (3) การทำงานเป็นทีมมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป้าหมาย การร่วมมือ และ บทบาท (4) ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความคิดยืดหยุ่น ความคิดใหม่และจินตนาการ

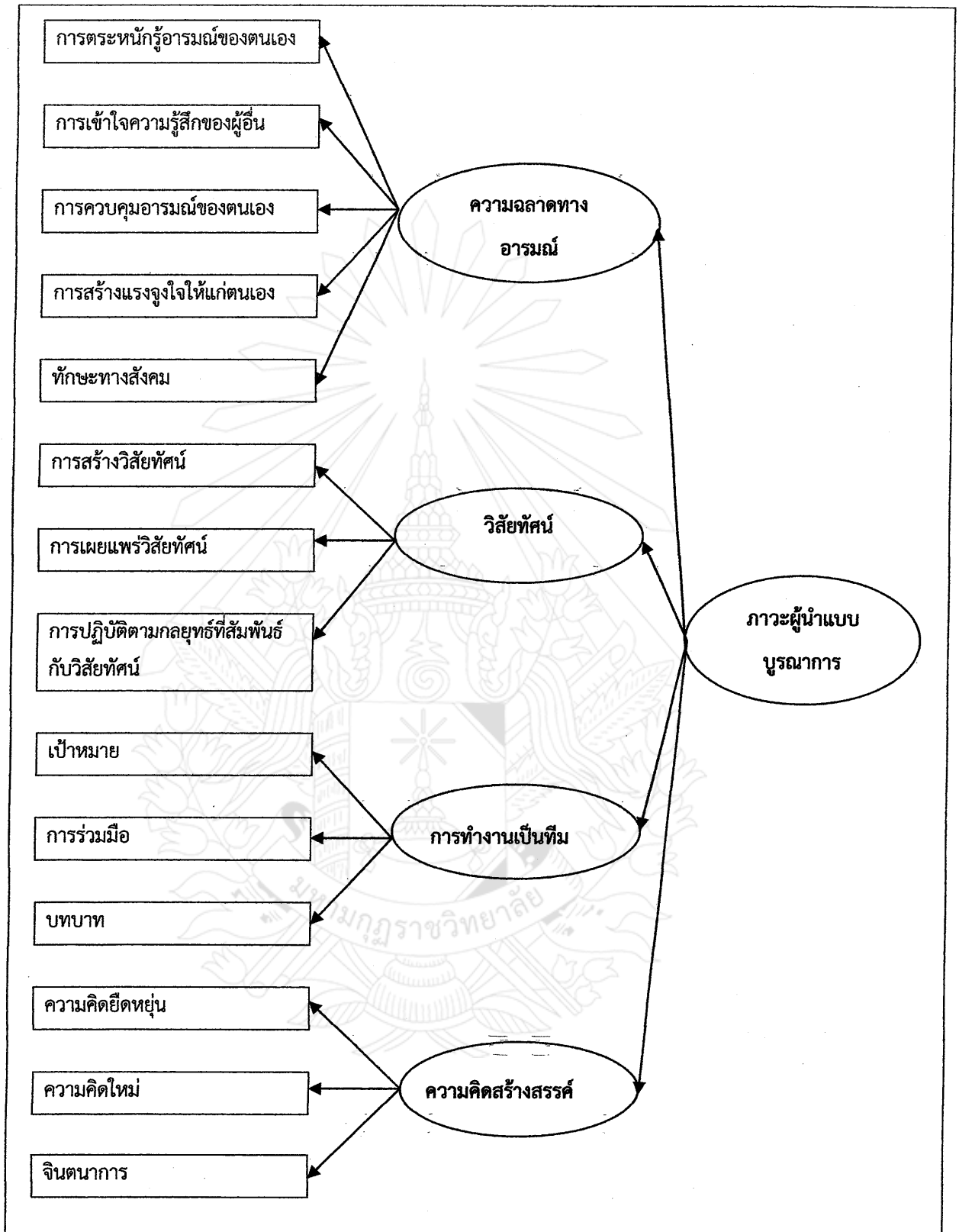
2.6.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย (1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ (5) ทักษะทางสังคม

2.6.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบขององค์ประกอบของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ (3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

2.6.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย (1) เป้าหมาย (2) การร่วมมือ และ (3) บทบาท

2.6.5 โมเดลการวัดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย (1) ความคิดยืดหยุ่น (2) ความคิดใหม่ และ (3) จินตนาการ

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.6

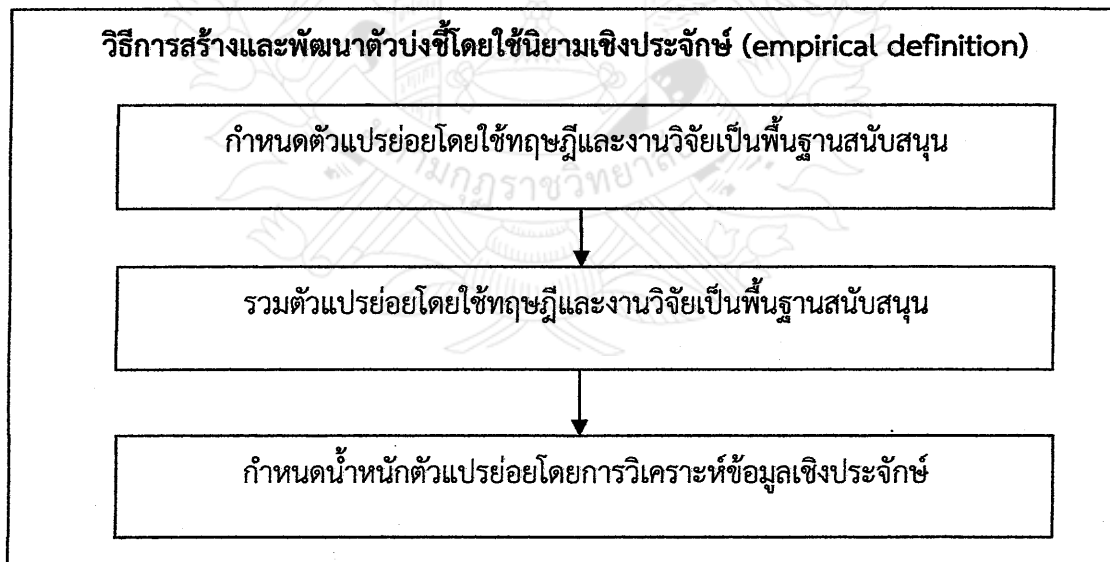


ภาพที่ 2.6 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) เป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดตัวแปรย่อยและวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยเป็นพื้นฐานแต่กำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหลวมๆ หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็งซึ่งวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษา ดังกล่าวข้างต้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ได้นำแสดงเป็นภาพประกอบให้เห็นถึงความแตกต่างของวิธีการที่ใช้ในการดำเนินงาน คือ 1) การกำหนดตัวแปรย่อย 2) การรวมตัวแปรย่อย และ 3) การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition)

จากภาพดังกล่าว วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะสำหรับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ซึ่งเป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาช่วยกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อย ดังทัศนะของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ดังกล่าวข้างต้น เป็นวิธีที่ผู้วิจัยจะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ขึ้นมาก่อนโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนอย่างหนักแน่นเข้มแข็งแล้วใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษามาทดสอบโมเดลนั้นว่ามีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกันหรือไม่ เป็นการวิจัยที่ยึดถือแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivism/empiricism) และเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ซึ่งจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าการใช้ดุลยพินิจหรือความเห็นของผู้วิจัยหรือของผู้เชี่ยวชาญ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 42 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,410 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 43 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 860 คน

3.1.2.2 วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 860 คน ดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi - stage random sampling) โดยใช้เกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบให้สัดส่วนของจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในอัตราประชากร : กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 2.8 : 1 เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีประชากร 119 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 43 คน

3.1.2.3 จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (without replacement) โดยวิธีการใส่รายชื่อโรงเรียนของจำนวนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำแนกตามเขตพื้นที่ที่ละเขต แล้วจับสลากรายชื่อโรงเรียน ซึ่งรายชื่อโรงเรียนที่จับได้ คือ กลุ่มตัวอย่าง และทำในวิธีการเดียวกันจนครบทั้ง 42 เขต จะได้ผู้บริหารจำนวนรวมทั้งสิ้น 860 คน ตามจำนวนในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sample) ของแต่ละเขตพื้นที่

| สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา | | | สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา | | |
|--|-----------------------|----|--|-----------------------|------------|
| ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | |
| เขต 1 | 119 | 43 | เขต 22 | 81 | 29 |
| เขต 2 | 52 | 19 | เขต 23 | 45 | 16 |
| เขต 3 | 47 | 17 | เขต 24 | 55 | 20 |
| เขต 4 | 42 | 15 | เขต 25 | 84 | 30 |
| เขต 5 | 64 | 23 | เขต 26 | 35 | 13 |
| เขต 6 | 54 | 19 | เขต 27 | 60 | 21 |
| เขต 7 | 44 | 16 | เขต 28 | 83 | 30 |
| เขต 8 | 55 | 20 | เขต 29 | 81 | 29 |
| เขต 9 | 61 | 22 | เขต 30 | 37 | 12 |
| เขต 10 | 60 | 21 | เขต 31 | 50 | 18 |
| เขต 11 | 66 | 24 | เขต 32 | 66 | 24 |
| เขต 12 | 99 | 35 | เขต 33 | 85 | 30 |
| เขต 13 | 44 | 16 | เขต 34 | 41 | 15 |
| เขต 14 | 27 | 10 | เขต 35 | 46 | 16 |
| เขต 15 | 46 | 16 | เขต 36 | 59 | 21 |
| เขต 16 | 53 | 19 | เขต 37 | 45 | 16 |
| เขต 17 | 39 | 14 | เขต 38 | 47 | 17 |
| เขต 18 | 50 | 18 | เขต 39 | 58 | 21 |
| เขต 19 | 52 | 19 | เขต 40 | 39 | 14 |
| เขต 20 | 63 | 23 | เขต 41 | 62 | 20 |
| เขต 21 | 56 | 20 | เขต 42 | 58 | 21 |
| รวม | | | 2410 | | 860 |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ.2558

3.2. ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรที่ศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญคือ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

3.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการจำแนกเป็น

3.2.2.1 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

3.2.2.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

3.2.2.1.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

3.2.2.1.3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

3.2.2.1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง

3.2.2.1.5 ทักษะทางสังคม

3.2.2.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

3.2.2.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์

3.2.2.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.2.2.2.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

3.2.2.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

3.2.2.3.1 เป้าหมายการทำงาน

3.2.2.3.2 การร่วมมือ

3.2.2.3.3 บทบาทที่ได้รับ

3.2.2.4 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

3.2.2.4.1 ความคิดยืดหยุ่น

3.2.2.4.2 ความคิดใหม่

3.2.2.4.3 จินตนาการ

3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยดังนี้

- 3.3.1 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย
 - 3.3.1.1 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ
 - 3.3.1.2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
 - 3.3.1.3 การควบคุมอารมณ์ของตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ
 - 3.3.1.4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเองมีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ
 - 3.3.1.5 ทักษะทางสังคมมีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ
- 3.3.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย
 - 3.3.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
 - 3.3.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
 - 3.3.2.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
- 3.3.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย
 - 3.3.3.1 เป้าหมายการทำงาน มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
 - 3.3.3.2 การร่วมมือ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
 - 3.3.3.3 บทบาทที่ได้รับ มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
- 3.3.4 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 3.3.4.1 ความคิดยืดหยุ่น มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
 - 3.3.4.2 ความคิดใหม่มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
 - 3.3.4.3 จินตนาการมีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

3.4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

3.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรและกรอบการวัดตัวแปร

3.4.2 สร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (specification table) โดยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมากำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นพฤติกรรมที่ต้องการวัด จำนวนข้อคำถาม เขียนคำถามที่จะพัฒนาเป็นแบบสอบถาม และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

3.4.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม จำนวน 7 คน ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ ดังนี้ (1) ทำงานด้านการศึกษา และ/หรือ (2) มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านที่

เชี่ยวชาญอย่างน้อย 5 ปี และ/หรือ (3) มีเอกสารหรือผลงานวิจัยเกี่ยวกับด้านที่เชี่ยวชาญอย่างน้อย 1 เรื่อง

3.4.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

3.4.4.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสม ของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมโดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในด้านสำนวนภาษาของข้อคำถามโดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.71 – 1.00 โดยค่าความสอดคล้องทั้งฉบับ เท่ากับ 0.965 (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

3.4.4.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(alpha coefficient)โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์ รัฐสินธุ์, 2546) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับนี้มีค่าความเชื่อถือได้ (reliability) เท่ากับ 0.984 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบหลักปรากฏค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ดังนี้

องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อถือได้ (reliability) เท่ากับ 0.964

องค์ประกอบวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อถือได้ (reliability) เท่ากับ 0.899

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อถือได้ (reliability) เท่ากับ 0.934

องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อถือได้ (reliability) เท่ากับ 0.918

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ โดยทางไปรษณีย์

ตามกำหนดผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งและส่งไปทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) จนได้รับจำนวนแบบสอบถามครบ คือ ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.5.4 นำแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 860 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์บริหารและขนาดสถานศึกษาโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย วิเคราะห์องค์ประกอบเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปร (Exploratory Factor Analysis Model : EFA) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายโดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดโมเดลที่จะนำไปทดสอบซึ่งเป็นข้อมูลที่วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยผู้วิจัยดำเนินการเตรียมข้อมูลบันทึกคะแนนของข้อรายการที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรายข้อทุกข้อ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วใช้คำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Factor Analysis ในรูปแบบของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor : EFA) โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) สูง และเป็นการหาจำนวนองค์ประกอบที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดได้ วัตถุประสงค์ที่จะนำตัวแปรจำนวนมากๆ มาจัดไว้ในองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบ (Factor Loading) มีความชัดเจน มุ่งสกัดให้ได้ องค์ประกอบแรกที่มีความแปรปรวน อันเนื่องมาจากตัวแปรทั้งหลายสูงสุด โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวไม่จำเป็นต้องมีการแจกแจงแบบปกติ วิธีนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมในการลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความหมายได้มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาวิเคราะห์ องค์ประกอบให้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ กล่าวคือ ผลการวิเคราะห์ควรมีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative Percentage of Variance) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60.00 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.30 (Cooley and Lohnes, 1971 : Kim and Mueller, 1978 :

Kerlinger, 1986 : Steven, 1996) เพื่อหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือบางตัวที่มีค่าน้ำหนักและค่าความแปรปรวนร่วมกันสูงเนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาตัวแปรในแต่ละด้านน่าจะเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายองค์ประกอบนั้นได้ดี จึงต้องพิจารณาค่าความแปรปรวนร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อประมาณค่าความแปรปรวนร่วมกันและหมุนแกนขององค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) โดยวิธีการแวร์ิเมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน เนื่องจากการหมุนแกนแบบตั้งฉากเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรให้แกนตัวประกอบตั้งฉากซึ่งกันและกัน การที่องค์ประกอบทำมุม 90 องศาซึ่งกันและกัน แสดงความเป็นอิสระทางสถิติขององค์ประกอบเหล่านั้นและการหมุนแกนด้วยวิธีแวร์ิเมกซ์ (Varimax) ทำให้เกิดการหมุนแกนองค์ประกอบที่ละคู่ จนหมดทุกคู่ ทำให้ได้ผลรวมความแปรปรวนร่วมสูงสุดสำหรับองค์ประกอบแต่ละตัว ส่งผลให้ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบมีมาก แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน ทำให้ง่ายและสะดวกต่อการแปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ตัดสินการคัดเลือกตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบว่าในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปและองค์ประกอบนั้นมีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 (Tabachnic,1983)

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดจาก องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 69 ตัวบ่งชี้ เมื่อผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor : EFA) โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) จึงได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

3.6.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบความตรงของโมเดล ดังนี้

1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไรแสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

2) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของ ผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความกลมกลืน ก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

3) ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (adjusted goodness- of - fit index: AGFI) ซึ่ง นำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดของอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นง ลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

4) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่กลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความ แปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

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

3.6.5 นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัว บ่งชี้ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง คือ มีค่า factor loading มากกว่าหรือเท่ากับ 0.30

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ดีของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

| | | |
|----------|-----|--|
| ILSA | แทน | ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ |
| EMQ | แทน | ความฉลาดทางอารมณ์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ |
| EQP1 | แทน | การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง |
| EQP2 | แทน | การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น |
| EQP3 | แทน | การควบคุมอารมณ์ของตนเอง |
| EQP4 | แทน | การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง |
| EQP5 | แทน | ทักษะทางสังคม |
| VISION | แทน | องค์ประกอบวิสัยทัศน์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ |
| VISIONP1 | แทน | การสร้างวิสัยทัศน์ |
| VISIONP2 | แทน | การเผยแพร่วิสัยทัศน์ |
| VISIONP3 | แทน | การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ |
| TEAM | แทน | องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมวัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ |
| TEAMP1 | แทน | เป้าหมายการทำงาน |
| TEAMP2 | แทน | การร่วมมือ |

- TEAMP3 แทน บทบาทที่ได้รับ
- CREAT แทน องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ วัดจากองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ
- CREAT1 แทน ความคิดยืดหยุ่น
- CREAT2 แทน ความคิดใหม่
- CREAT3 แทน จินตนาการ

4.1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

| | |
|-----------|---|
| \bar{X} | แทน ค่าเฉลี่ย (mean) |
| S.D. | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) |
| C.V. | แทน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) |
| r | แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment r correlation coefficient) |
| R^2 | แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ |
| χ^2 | แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square) |
| df | แทน องศาอิสระ (degree of freedom) |
| λ | แทน น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) |
| SE | แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error) |
| FS | แทน ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ |
| e | แทน ค่าแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error) ของตัวบ่งชี้ e |
| ** | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$) |
| * | แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) |
| GFI | แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index) |
| AGFI | แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index) |
| RMSEA | แทน ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (rootmean square error of approximation) |

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 860 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

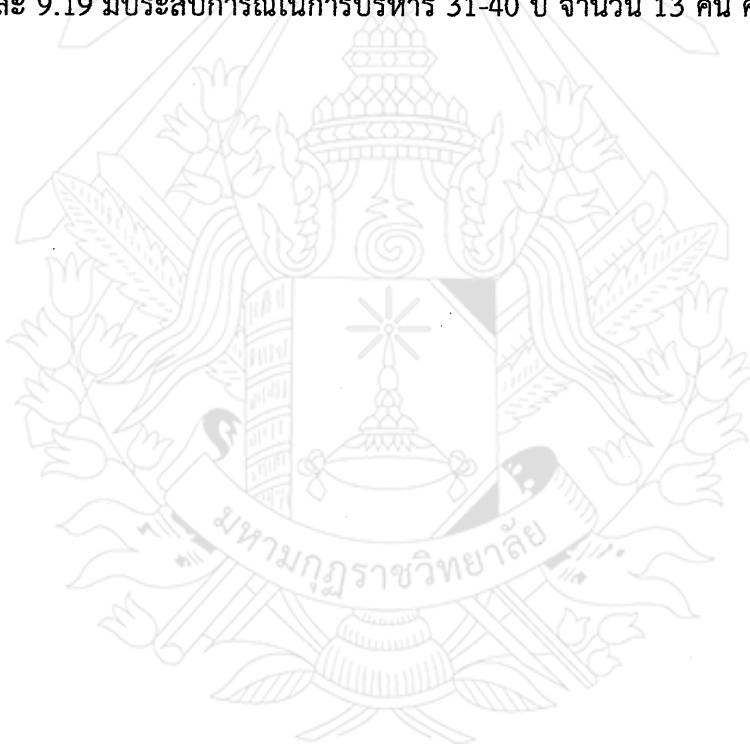
| ข้อมูลสถานภาพ | ความถี่ | ร้อยละ |
|------------------------------|------------|------------|
| เพศ | | |
| ชาย | 438 | 50.93 |
| หญิง | 422 | 49.07 |
| รวม | 860 | 100 |
| อายุ | | |
| 31 – 40 ปี | 24 | 2.79 |
| 41 – 50 ปี | 282 | 32.79 |
| 51 - 60 ปี | 554 | 64.42 |
| รวม | 860 | 100 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | | |
| ปริญญาโท | 746 | 86.74 |
| ปริญญาเอก | 114 | 13.26 |
| รวม | 860 | 100 |
| ประสบการณ์ในการบริหาร | | |
| ไม่เกิน 10 ปี | 340 | 39.53 |
| 11 - 20 ปี | 428 | 49.77 |
| 21 – 30 ปี | 79 | 9.19 |
| 31 – 40 ปี | 13 | 1.51 |
| รวม | 860 | 100 |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 438 คน คิดเป็นร้อยละ 50.93 เป็นเพศหญิง จำนวน 422 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 51- 60 ปี มากที่สุด จำนวน 554 คน คิดเป็นร้อยละ 64.42 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 86.74 และปริญญาเอก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 13.26

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11-20 ปี จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 49.77 รองลงมา มีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53 มีประสบการณ์ในการบริหาร 21 – 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 9.19 มีประสบการณ์ในการบริหาร 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.51 ตามลำดับ



4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างโดยใช้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) มีค่าต่ำหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีความน่าจะเป็นหรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 ค่าดัชนีความกลมกลืนหรือค่า GFI (goodness-of-fit index) ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 และ 3) ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.05 4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ในแต่ละส่วนมีดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นผลในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยศึกษา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละองค์ประกอบหลัก แสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์

| องค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ | | \bar{X} | S.D. | c.v. |
|--|---|-----------|------|-------|
| องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | | >3.00 | | ≤20% |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง | | | | |
| 1 | การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง | 4.47 | 0.55 | 12.30 |
| 2 | การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา | 4.55 | 0.53 | 11.65 |
| 3 | การมีความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง | 4.54 | 0.53 | 11.67 |
| รวม | | 4.52 | 0.54 | 11.87 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น | | | | |
| 4 | ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ | 4.40 | 0.63 | 14.32 |
| 5 | ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม | 4.44 | 0.58 | 13.06 |
| 6 | สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน | 4.39 | 0.63 | 14.35 |
| รวม | | 4.41 | 0.61 | 13.91 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง | | | | |
| 7 | ความสามารถทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ | 4.52 | 0.51 | 11.28 |
| 8 | มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | 4.52 | 0.60 | 13.27 |
| 9 | เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้ | 4.50 | 0.59 | 13.11 |
| รวม | | 4.51 | 0.57 | 12.55 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง | | | | |
| 10 | การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | 4.40 | 0.66 | 15.00 |
| 11 | การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ | 4.54 | 0.68 | 14.98 |
| 12 | การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา | 4.42 | 0.69 | 15.61 |
| รวม | | 4.45 | 0.68 | 15.20 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ | | \bar{X} | S.D. | c.v. |
|--|--|-----------|------|-------|
| องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | | >3.00 | | ≤20% |
| องค์ประกอบย่อยที่ 5 ทักษะทางสังคม | | | | |
| 13 | เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม | 4.35 | 0.65 | 14.94 |
| 14 | กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ | 4.46 | 0.59 | 13.23 |
| 15 | มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย | 4.46 | 0.65 | 14.57 |
| รวม | | 4.42 | 0.63 | 14.25 |
| ภาพรวม องค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ | | 4.46 | 0.61 | 13.56 |

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายขององค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาตาม ตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบย่อย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ ทักษะทางสังคม พบว่าตัวบ่งชี้ การเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และตัวบ่งชี้ การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 15.61 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์

| องค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์ | | \bar{X} | S.D. | c.v. |
|---|--|-------------|-------------|--------------|
| องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | | >3.00 | | ≤20% |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ | | | | |
| 16 | การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล | 4.48 | 0.61 | 13.62 |
| 17 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล | 4.57 | 0.62 | 13.57 |
| 18 | การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต | 4.51 | 0.54 | 11.97 |
| รวม | | 4.52 | 0.59 | 13.05 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | | |
| 19 | การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | 4.50 | 0.62 | 13.78 |
| 20 | การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม | 4.52 | 0.61 | 13.50 |
| 21 | การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร | 4.45 | 0.64 | 14.38 |
| รวม | | 4.49 | 0.62 | 13.89 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ | | | | |
| 22 | การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | 4.49 | 0.56 | 12.47 |
| 23 | วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | 4.62 | 0.52 | 11.26 |
| 24 | เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่าง ๆ | 4.55 | 0.57 | 12.53 |
| 25 | ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ | 4.46 | 0.61 | 13.68 |
| รวม | | 4.53 | 0.57 | 12.48 |
| รวม องค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์ | | 4.51 | 0.59 | 13.13 |

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ การ

ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และตัวบ่งชี้ การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 14.38 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม | | \bar{X} | S.D. | c.v. |
|---|--------------------------------------|-----------|------|-------|
| องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | | >3.00 | | ≤20% |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 เป้าหมายการทำงาน | | | | |
| 26 | การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน | 4.46 | 0.71 | 15.92 |
| 27 | การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรม | 4.50 | 0.77 | 17.11 |
| 28 | การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน | 4.55 | 0.64 | 14.07 |
| 29 | ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน | 4.53 | 0.64 | 14.13 |
| 30 | มีการตรวจสอบและติดตามผล | 4.49 | 0.59 | 13.14 |
| รวม | | 4.51 | 4.51 | 0.67 |
| องค์ประกอบย่อย 2 ความร่วมมือ | | | | |
| 31 | การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน | 4.59 | 0.55 | 11.98 |
| 32 | การแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน | 4.54 | 0.58 | 12.78 |
| 33 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | 4.55 | 0.61 | 13.41 |
| 34 | มีประโยชน์ร่วมกัน | 4.61 | 0.61 | 13.23 |
| รวม | | 4.57 | 4.57 | 0.59 |
| องค์ประกอบย่อย 3 บทบาทที่ได้รับ | | | | |
| 35 | ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง | 4.59 | 0.52 | 11.33 |
| 36 | มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ | 4.58 | 0.58 | 12.66 |
| 37 | การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ | 4.60 | 0.57 | 12.39 |
| 38 | เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง | 4.48 | 0.63 | 14.06 |
| 39 | เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท | 4.55 | 0.54 | 11.87 |
| รวม | | 4.56 | 0.57 | 12.46 |
| รวม องค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม | | 4.55 | 0.61 | 13.40 |

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงาน เป็นทีมเมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย เป้าหมายการทำงาน การร่วมมือ และบทบาท ที่ได้รับ พบว่า ตัวบ่งชี้การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และตัวบ่งชี้การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่า สัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.11 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การ กระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำ กว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง



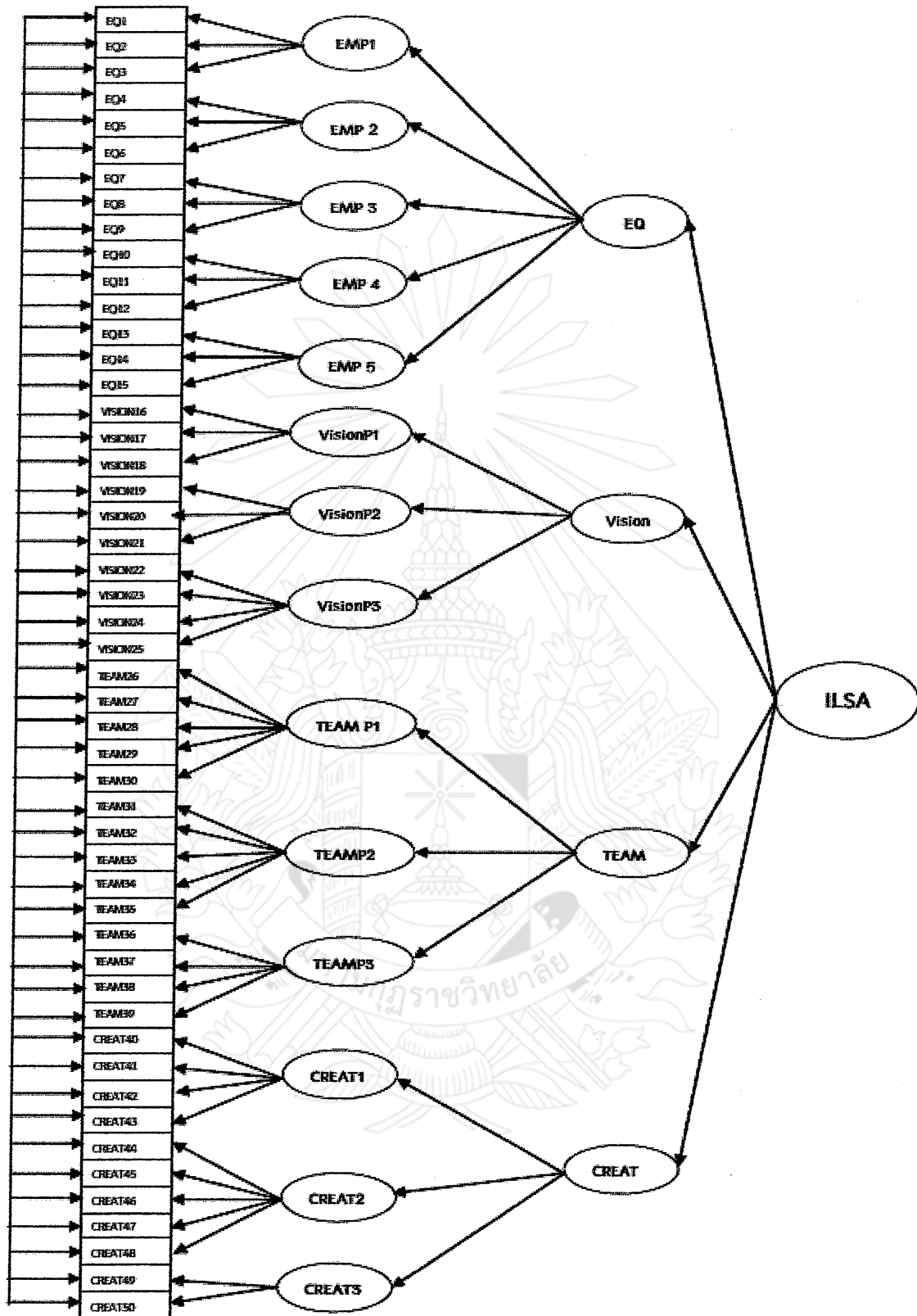
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ | | \bar{X} | S.D. | c.v. |
|---|---|-------------|-------------|--------------|
| องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ | | >3.00 | | ≤20% |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดยืดหยุ่น | | | | |
| 40 | ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ | 4.60 | 0.53 | 11.52 |
| 41 | การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย | 4.57 | 0.57 | 12.47 |
| 42 | การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น | 4.44 | 0.60 | 13.51 |
| 43 | การตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา | 4.37 | 0.74 | 16.93 |
| รวม | | 4.50 | 4.50 | 0.61 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดสิ่งใหม่ | | | | |
| 44 | คิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน | 4.40 | 0.81 | 18.41 |
| 45 | กล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน | 4.48 | 0.66 | 14.73 |
| 46 | การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป | 4.44 | 0.64 | 14.41 |
| 47 | ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.40 | 0.58 | 13.18 |
| 48 | การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี | 4.49 | 0.56 | 12.47 |
| รวม | | 4.44 | 0.65 | 14.57 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 จินตนาการ | | | | |
| 49 | การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ | 4.49 | 0.58 | 12.91 |
| 50 | การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | 4.48 | 0.61 | 13.61 |
| รวม | | 4.49 | 0.60 | 13.26 |
| รวมองค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ | | 4.48 | 0.62 | 13.84 |

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ขององค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาตามตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความคิดยืดหยุ่น ความคิดใหม่และจินตนาการ พบว่า ตัวบ่งชี้การตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และตัวบ่งชี้คิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 18.41 แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

4.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 โดยการทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลักและโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้โมเดลเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 ข้อ โดยโมเดลนี้มีลักษณะเป็นโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม (Third Order Confirmatory Factor Analysis) ดังแสดงในภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสาม ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์โมเดลในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ทีนครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกล องค์ประกอบ และตอนที่สองเป็นของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม (วิลาวลัย มาคุ้ม , 2549)

4.3.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกลองค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 14 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 50 ตัวบ่งชี้ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 4 โมเดล ดังนี้

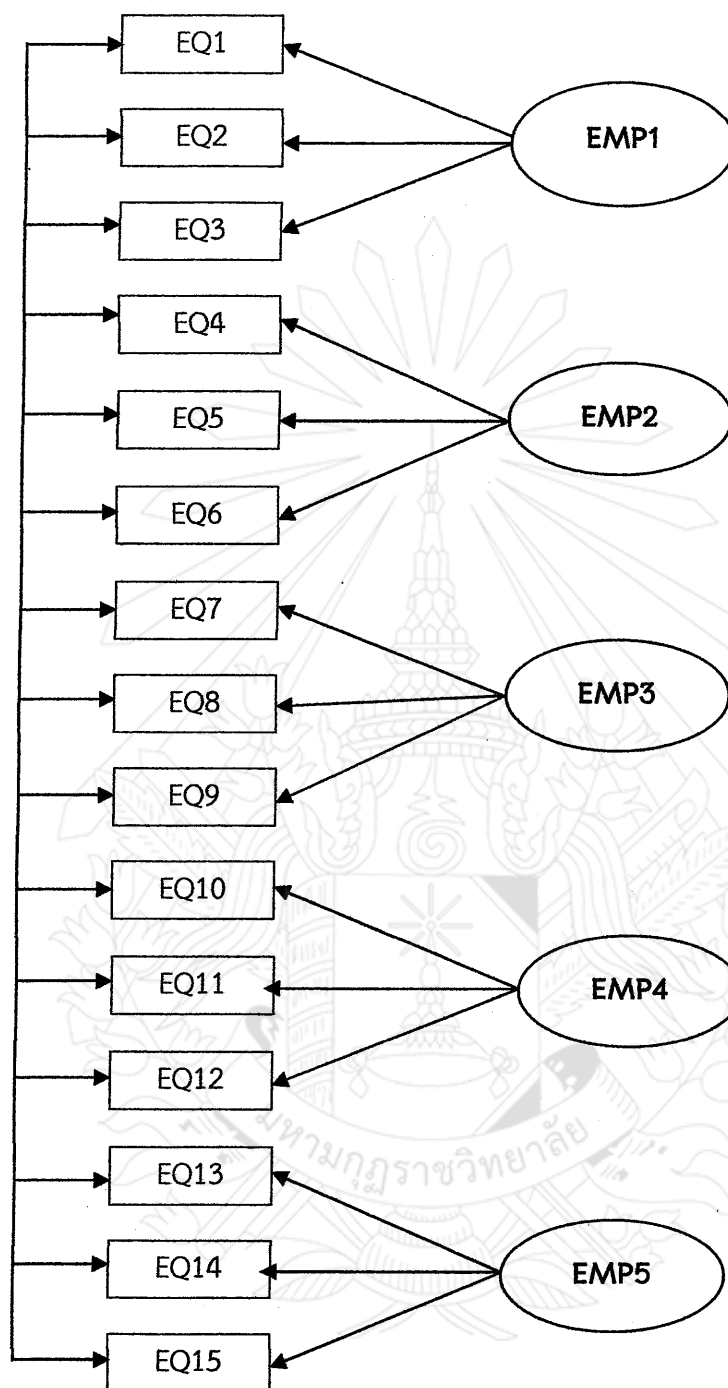
1) องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ มีองค์ประกอบย่อย 14 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

2) องค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้

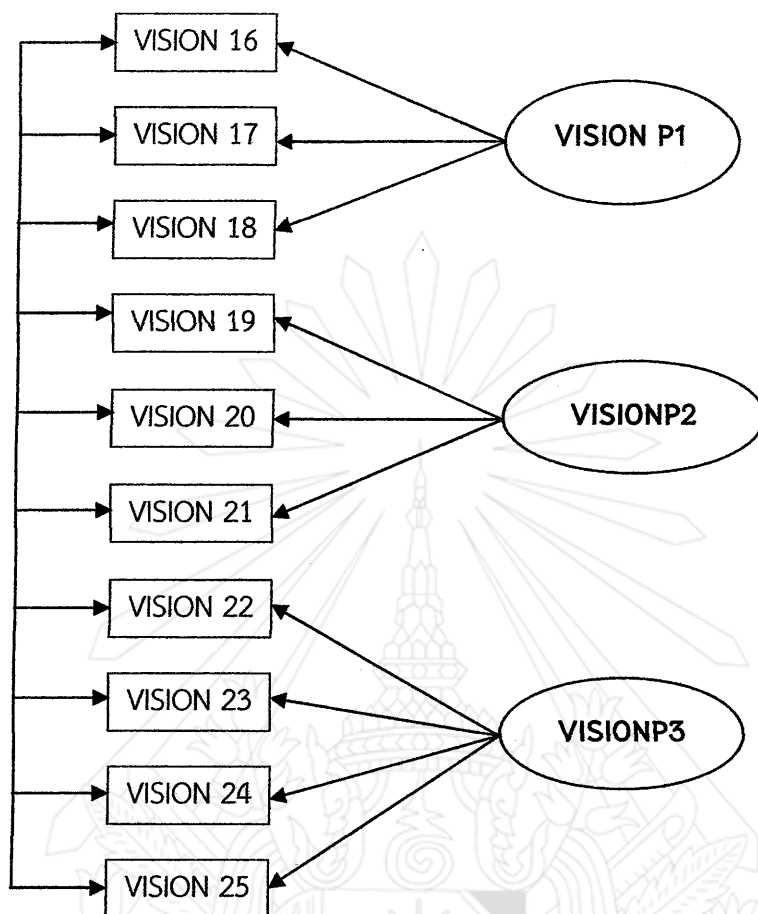
3) องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 14 ตัวบ่งชี้

4) องค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้

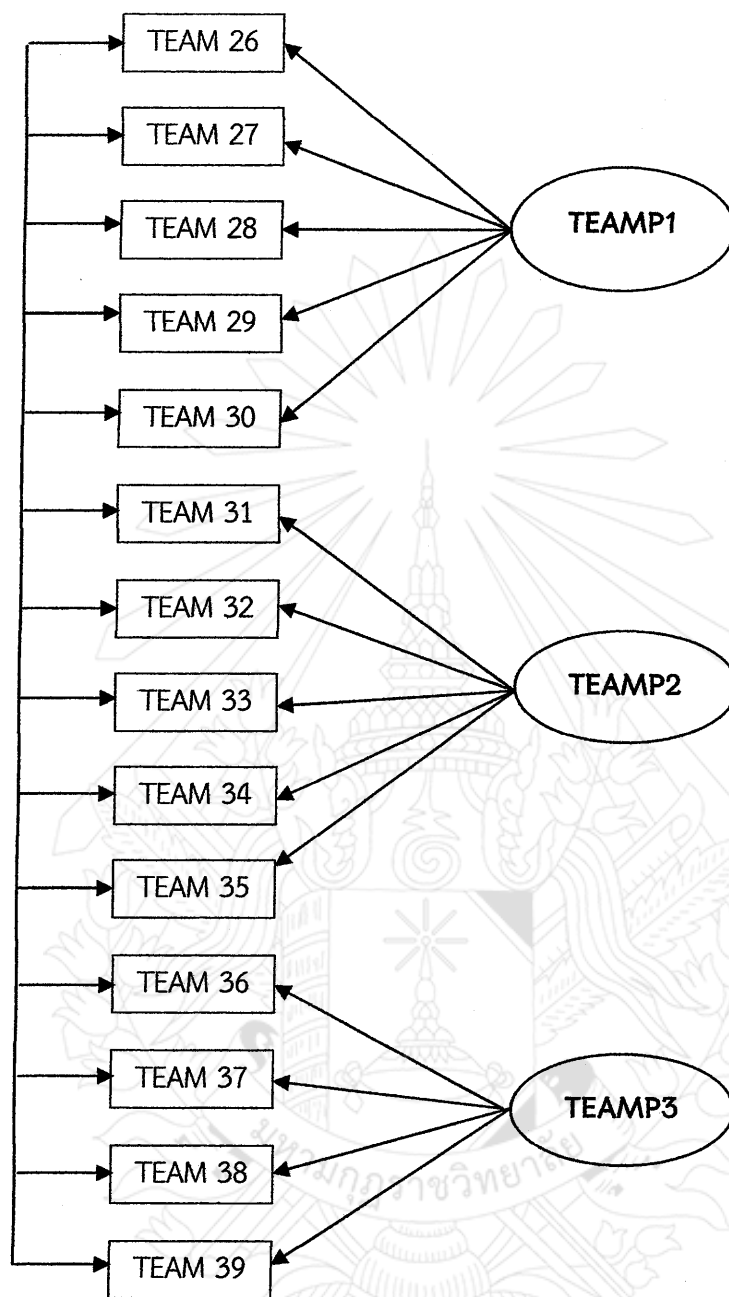
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ปรากฏในภาพดังต่อไปนี้



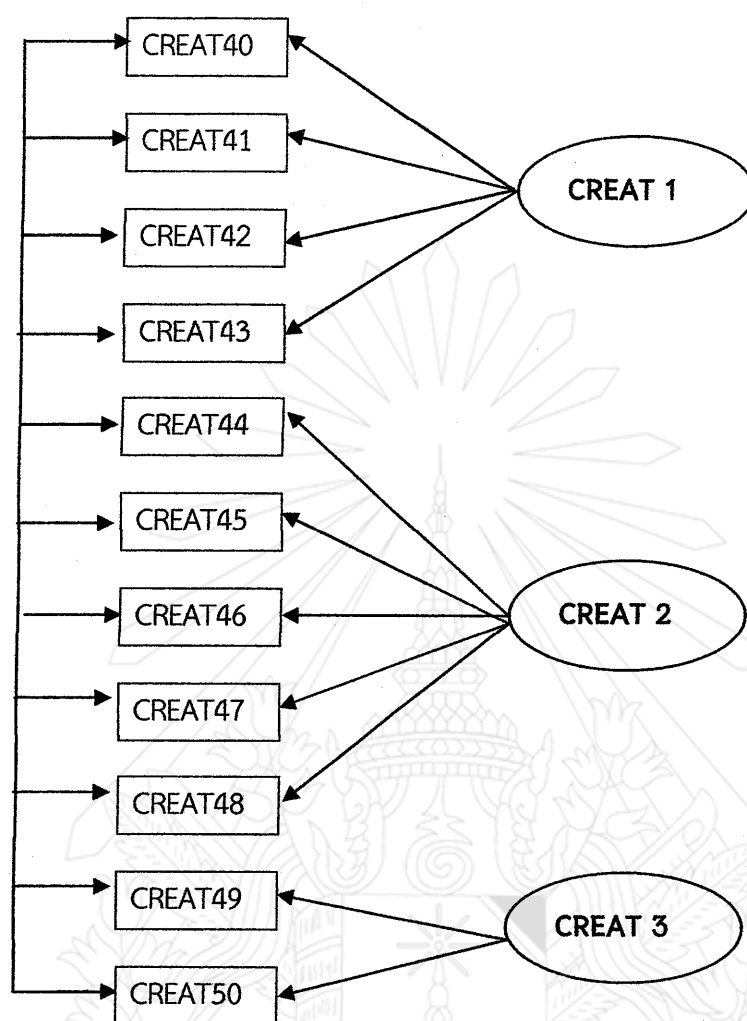
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวิสัยทัศน์



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันยันของการทำงานเป็นทีม



ภาพที่ 4.5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ที่จะนำเมทริกซ์นั้นไปวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็น ว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป โดยพิจารณาที่การมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of

Sampling Adequacy MSA) ซึ่ง คิมและมิชเลอร์ (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539) ได้เสนอไว้ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่า ใช้ไม่ได้ซึ่งรายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำแบบ บูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 4.6 – 4.15



ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความฉลาดทางอารมณ์

| ตัวบ่งชี้ | EQ1 | EQ2 | EQ3 | EQ4 | EQ5 | EQ6 | EQ7 | EQ8 | EQ9 | EQ10 | EQ11 | EQ12 | EQ13 | EQ14 | EQ15 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| EQ1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| EQ2 | 0.667** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| EQ3 | 0.589** | 0.822** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| EQ4 | 0.333** | 0.650** | 0.536** | 1 | | | | | | | | | | | |
| EQ5 | 0.403** | 0.574** | 0.551** | 0.734** | 1 | | | | | | | | | | |
| EQ6 | 0.449** | 0.684** | 0.699** | 0.661** | 0.644** | 1 | | | | | | | | | |
| EQ7 | 0.282** | 0.465** | 0.440** | 0.426** | 0.497** | 0.445** | 1 | | | | | | | | |
| EQ8 | 0.434** | 0.464** | 0.431** | 0.477** | 0.473** | 0.471** | 0.676** | 1 | | | | | | | |
| EQ9 | 0.391** | 0.462** | 0.427** | 0.437** | 0.394** | 0.374** | 0.640** | 0.813** | 1 | | | | | | |
| EQ10 | 0.330** | 0.330** | 0.408** | 0.086* | 0.222** | 0.326** | 0.407** | 0.278** | 0.429** | 1 | | | | | |
| EQ11 | 0.295** | 0.443** | 0.469** | 0.327** | 0.270** | 0.408** | 0.515** | 0.522** | 0.551** | 0.572** | 1 | | | | |
| EQ12 | 0.263** | 0.267** | 0.388** | 0.118** | 0.228** | 0.201** | 0.339** | 0.409** | 0.408** | 0.519** | 0.584** | 1 | | | |
| EQ13 | 0.182** | 0.299** | 0.279** | 0.599** | 0.424** | 0.393** | 0.493** | 0.540** | 0.628** | 0.212** | 0.343** | 0.181** | 1 | | |
| EQ14 | 0.334** | 0.463** | 0.445** | 0.527** | 0.527** | 0.707** | 0.563** | 0.599** | 0.530** | 0.333** | 0.408** | 0.227** | 0.603** | 1 | |
| EQ15 | 0.322** | 0.441** | 0.458** | 0.522** | 0.519** | 0.518** | 0.570** | 0.539** | 0.642** | 0.389** | 0.494** | 0.383** | 0.600** | 0.676** | 1 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EMP1) มีตัวบ่งชี้การรู้เท่าทัน อารมณ์ของตนเอง (EQ1), การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา (EQ2), การมีความสามารถ จัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง (EQ3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($p < .01$) และ การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา (EQ2), การมีความสามารถ จัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง (EQ3) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (EMP2) มีตัวบ่งชี้ปลอบใจและให้ กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ (EQ4), ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม (EQ5) และสังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน (EQ6) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ (EQ4) กับตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้ เหมาะสม (EQ5) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.734

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EMP3) มีตัวบ่งชี้ความสามารถทำ ใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ (EQ7), มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้ อารมณ์ในการตัดสินใจ (EQ8) และเมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้ (EQ9) มี ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และ ความสามารถทำใจ ยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ (EQ7) กับ มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้ อารมณ์ในการตัดสินใจ (EQ8) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.676

องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EMP4) มีตัวบ่งชี้การเชื่อมั่นใน ความสามารถของตนเอง (EQ10), การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ (EQ11) และการมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา (EQ12) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ (EQ11) กับ การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา (EQ12) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.584

องค์ประกอบย่อยที่ 5 ทักษะทางสังคม (EMP5) มีตัวบ่งชี้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกใน สังคม (EQ13), กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ (EQ14) และมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย (EQ15) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

($p < .01$) และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ (EQ14) กับ ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย (EQ15) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.676

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง 0.30 มี 17 คู่ แต่มีค่าต่ำกว่า 0.30 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าแต่ละคู่ไม่ได้อยู่องค์ประกอบย่อยเดียวกัน ค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)



ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลวิถีทัศน์

| ตัวบ่งชี้ | VISION16 | VISION17 | VISION18 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION 16 | 1 | | | | | | | | | |
| VISION 17 | 0.412** | 1 | | | | | | | | |
| VISION 18 | 0.290** | 0.570** | 1 | | | | | | | |
| VISION 19 | 0.396** | 0.610** | 0.625** | 1 | | | | | | |
| VISION 20 | 0.441** | 0.586** | 0.603** | 0.812** | 1 | | | | | |
| VISION 21 | 0.281** | 0.434** | 0.495** | 0.315** | 0.465** | 1 | | | | |
| VISION 22 | 0.270** | 0.513** | 0.429** | 0.542** | 0.503** | 0.526** | 1 | | | |
| VISION 23 | 0.280** | 0.545** | 0.551** | 0.517** | 0.594** | 0.585** | 0.646** | 1 | | |
| VISION 24 | 0.434** | 0.525** | 0.583** | 0.552** | 0.628** | 0.553** | 0.487** | 0.677** | 1 | |
| VISION 25 | 0.277** | 0.441** | 0.321** | 0.309** | 0.325** | 0.423** | 0.401** | 0.423** | 0.478** | 1 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยโมเดลวิสัยทัศน์ พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด เมื่อพิจารณา องค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (VISIONP1) มีตัวบ่งชี้การสังเคราะห์และวิเคราะห์ ข้อมูล (VISION16) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล (VISION17) และการมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต (VISION18) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล (VISION17) กับ การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต (VISION18) มีความสัมพันธ์สูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.570

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISIONP2) มีตัวบ่งชี้การสื่อสารให้บุคลากรมีความ เข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน (VISION19), การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (VISION20) และการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร (VISION21) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน (VISION19) กับการเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (VISION20) มีความสัมพันธ์สูงสุดมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.812

องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (VISIONP3) มีตัวบ่งชี้การ กำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (VISION22), วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ (VISION23), เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และ กิจกรรมต่างๆ (VISION24) และตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ (VISION25) มี ความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และวางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (VISION23) กับ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผน ยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ (VISION24) มีความสัมพันธ์สูงสุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง 0.30 มี 5 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุก ตัว (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลการทำงานเป็นทีม

| ตัวบ่งชี้ | TEAM 26 | TEAM 27 | TEAM 28 | TEAM 29 | TEAM 30 | TEAM 31 | TEAM 32 | TEAM 33 | TEAM 34 | TEAM 35 | TEAM 36 | TEAM 37 | TEAM 38 | TEAM 39 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| TEAM 26 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| TEAM 27 | 0.815** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| TEAM 28 | 0.384** | 0.487** | 1 | | | | | | | | | | | |
| TEAM 29 | 0.689** | 0.720** | 0.621** | 1 | | | | | | | | | | |
| TEAM 30 | 0.450** | 0.528** | 0.431** | 0.703** | 1 | | | | | | | | | |
| TEAM 31 | 0.420** | 0.440** | 0.542** | 0.664** | 0.661** | 1 | | | | | | | | |
| TEAM 32 | 0.508** | 0.476** | 0.488** | 0.670** | 0.678** | 0.710** | 1 | | | | | | | |
| TEAM 33 | 0.467** | 0.492** | 0.451** | 0.620** | 0.729** | 0.723** | 0.770** | 1 | | | | | | |
| TEAM 34 | 0.456** | 0.519** | 0.603** | 0.628** | 0.483** | 0.604** | 0.609** | 0.548** | 1 | | | | | |
| TEAM 35 | 0.320** | 0.345** | 0.526** | 0.522** | 0.603** | 0.576** | 0.633** | 0.640** | 0.632** | 1 | | | | |
| TEAM 36 | 0.575** | 0.508** | 0.561** | 0.707** | 0.622** | 0.539** | 0.680** | 0.625** | 0.743** | 0.678** | 1 | | | |
| TEAM 37 | 0.569** | 0.599** | 0.576** | 0.715** | 0.688** | 0.541** | 0.583** | 0.727** | 0.697** | 0.678** | 0.808** | 1 | | |
| TEAM 38 | 0.366** | 0.388** | 0.483** | 0.436** | 0.432** | 0.450** | 0.508** | 0.519** | 0.513** | 0.578** | 0.415** | 0.546** | 1 | |
| TEAM 39 | 0.531** | 0.511** | 0.612** | 0.619** | 0.534** | 0.465** | 0.484** | 0.444** | 0.586** | 0.548** | 0.623** | 0.595** | 0.580** | 1 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยโมเดลการทำงานเป็นทีมพบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 เป้าหมายการทำงาน (TEAMP1) มีตัวบ่งชี้ การวางแผนเพื่อกำหนด เป้าหมายการทำงาน (TEAM26), การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรม (TEAM27), การจัดลำดับ กิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน (TEAM28), ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน (TEAM29), มีการตรวจสอบและ ติดตามผล (TEAM30) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน (TEAM26) กับการกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรม (TEAM27) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.815

องค์ประกอบย่อย 2 ความร่วมมือ (TEAMP2) มีตัวบ่งชี้ การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน (TEAM31) การแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน (TEAM32), การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (TEAM33) มีประโยชน์ร่วมกัน (TEAM34) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน (TEAM32) กับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (TEAM33) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770

องค์ประกอบย่อย 3 บทบาทที่ได้รับ (TEAMP3) มีตัวบ่งชี้ ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง (TEAM35) มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ (TEAM36), การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ (TEAM37), เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (TEAM38) และเข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตาม บทบาท (TEAM39) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ (TEAM36) กับการแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ (TEAM37) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.808

นอกจากนี้ยังพบว่าไม่มีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์ ต่ำ 0.30 จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัย องค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยโมเดลความคิดสร้างสรรค์

| ตัวบ่งชี้ | CREAT40 | CREAT 41 | CREAT42 | CREAT43 | CREAT44 | CREAT45 | CREAT46 | CREAT47 | CREAT48 | CREAT49 | CREAT50 |
|-----------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CREAT40 | 1 | | | | | | | | | | |
| CREAT41 | 0.665** | 1 | | | | | | | | | |
| CREAT42 | 0.433** | 0.498** | 1 | | | | | | | | |
| CREAT43 | 0.360** | 0.304** | 0.347** | 1 | | | | | | | |
| CREAT44 | 0.417** | 0.413** | 0.496** | 0.492** | 1 | | | | | | |
| CREAT45 | 0.422** | 0.550** | 0.480** | 0.315** | 0.410** | 1 | | | | | |
| CREAT46 | 0.617** | 0.501** | 0.468** | 0.603** | 0.650** | 0.546** | 1 | | | | |
| CREAT47 | 0.490** | 0.497** | 0.221** | 0.372** | 0.425** | 0.324** | 0.602** | 1 | | | |
| CREAT48 | 0.481** | 0.452** | 0.405** | 0.296** | 0.331** | 0.420** | 0.594** | 0.520** | 1 | | |
| CREAT49 | 0.554** | 0.634** | 0.266** | 0.393** | 0.383** | 0.435** | 0.612** | 0.614** | 0.638** | 1 | |
| CREAT50 | 0.521** | 0.536** | 0.326** | 0.326** | 0.407** | 0.355** | 0.581** | 0.647** | 0.676** | 0.709** | 1 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยโมเดลความคิดสร้างสรรค์ พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า

องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดยืดหยุ่น (CREATP1) มีตัวบ่งชี้ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ (CREAT40) , การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย (CREAT41) , การคิดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น (CREAT42), การตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา (CREAT43) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ (CREAT40) กับการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย (CREAT41) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.665

องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดสิ่งใหม่ (CREATP2) มีตัวบ่งชี้ คิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน (CREAT44), กล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน (CREAT45) , การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป (CREAT46), ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (CREAT47) , การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี (CREAT48) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และคิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน (CREAT44) กับการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป (CREAT46) มีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.650

องค์ประกอบย่อยที่ 3 จินตนาการ (CREATP3) มีตัวบ่งชี้การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (CREAT49) กับการคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (CREAT50) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีความสัมพันธ์สูงที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.709

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 3 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่นๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Mucle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากตารางที่ 4.6 – 4.9 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่าสำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลความฉลาดทางอารมณ์โมเดลวิสัยทัศน์ โมเดลการทำงานเป็นทีม และโมเดลความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิล (Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| โมเดล | Baertlett test of Sphericity | p | Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) |
|-------------------|------------------------------|------|--|
| ความฉลาดทางอารมณ์ | 9839.506 | .000 | .845 |
| วิสัยทัศน์ | 4854.472 | .000 | .874 |
| การทำงานเป็นทีม | 10743.403 | .000 | .883 |
| ความคิดสร้างสรรค์ | 5969.026 | .000 | .866 |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 9839.506 , 4854.472 , 10743.403 และ 54969.026 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .845 , .874, 883 และ .866 ตามลำดับโดยทุกค่ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมเอ-มอส สร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ จำนวน 50 ตัวบ่งชี้ ตามโมเดลย่อยทั้ง 4 โมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โมเดลความฉลาดทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) แสดงในตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปรในองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์แสดงในตารางที่ 4.11 และการสร้างโมเดลความฉลาดทางอารมณ์แสดงในภาพที่ 4.6

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมตริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ | | | สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|---------------------------|-----|---------|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| EQ P1 | EQ1 | 0.67 | .04 | 20.34** | 0.46 | 0.02 | 0.17 |
| | EQ2 | 0.95 | .05 | 24.54** | 0.90 | 0.59 | 0.03 |
| | EQ3 | 0.87 | .06 | 20.34** | 0.76 | 0.25 | 0.07 |
| EQ P2 | EQ4 | 0.82 | .04 | 28.89** | 0.68 | 0.20 | 0.13 |
| | EQ5 | 0.79 | .05 | 20.09** | 0.62 | 0.12 | 0.13 |
| | EQ6 | 0.80 | .05 | 20.09** | 0.64 | 0.33 | 0.14 |
| EQ P3 | EQ7 | 0.73 | .03 | 26.76** | 0.54 | 0.03 | 0.12 |
| | EQ8 | 0.93 | .03 | 35.51** | 0.87 | 0.73 | 0.05 |
| | EQ9 | 0.86 | .03 | 35.51** | 0.75 | 0.61 | 0.09 |
| EQ P4 | EQ10 | 0.66 | .05 | 16.84** | 0.43 | 0.25 | 0.25 |
| | EQ11 | 0.85 | .08 | 12.83** | 0.71 | 0.30 | 0.13 |
| | EQ12 | 0.79 | .07 | 12.83** | 0.62 | 0.26 | 0.18 |
| EQ P5 | EQ13 | 0.69 | .04 | 21.30** | 0.47 | 0.08 | 0.23 |
| | EQ14 | 0.76 | .03 | 23.51** | 0.58 | 0.13 | 0.14 |
| | EQ15 | 0.88 | .06 | 21.30** | 0.78 | 0.97 | 0.09 |

Chi-Square= 30.75, df = 23, p = 0.129, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.02

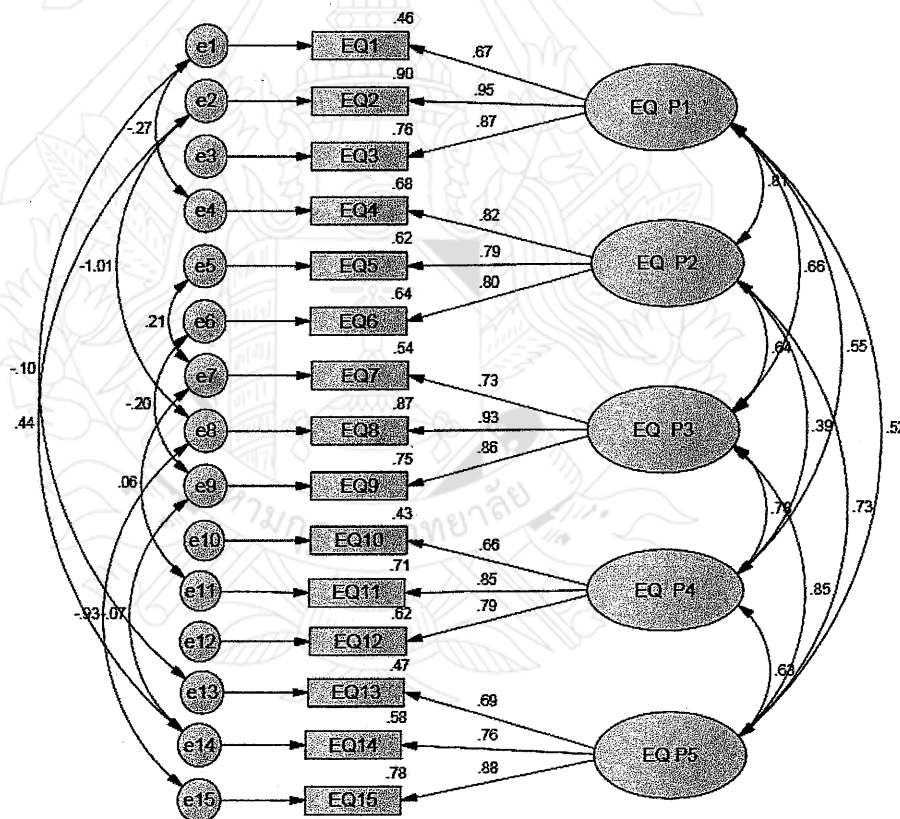
*** P < .01

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 5 ตัวแปร ในองค์ประกอบ
ความฉลาดทางอารมณ์

| องค์ประกอบย่อย | EQ P 1 | EQ P 2 | EQ P 3 | EQ P 4 | EQ P 5 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EQ P 1 | 1 | | | | |
| EQ P 2 | 0.81** | 1 | | | |
| EQ P 3 | 0.66** | 0.64** | 1 | | |
| EQ P 4 | 0.55** | 0.39** | 0.78** | 1 | |
| EQ P 5 | 0.52** | 0.73** | 0.85** | 0.63** | 1 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.6 - 4.12 สามารถสร้างโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ได้ดังภาพที่ 4.6



Chi-Square = 30.752 DF = 23 p - value = .129 GFI = .995 AGFI = .975 RMSEA = .020

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางอารมณ์

จากตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 30.75 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 23 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.129 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.975 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.11, 4.12 และภาพที่ 4.6 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 15 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.67 - 0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ EQ 1 - EQ 9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (EQ P 1) ตัวบ่งชี้ EQ 4 - EQ 6 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (EQ P 2) ตัวบ่งชี้ EQ 7- EQ 9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EQ P 3) ตัวบ่งชี้ EQ10 - EQ12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EQ P 4) และตัวบ่งชี้ EQ 13 - EQ 15 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคม (EQ P 5) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R²) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุด ตั้งแต่ 0.326 - 0.729 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลความฉลาดทางอารมณ์ได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัวดังสมการ

$$EQ P1 = (-0.02) (EQ 1) + 0.59 (EQ 2) + 0.25(EQ 3)$$

$$EQ P2 = 0.20 (EQ 4) + 0.12 (EQ 5) + 0.33 (EQ 6)$$

$$EQ P3 = (-0.03) (EQ 7) + 0.59 (EQ 8) + (-0.61)(EQ 9)$$

$$EQ P4 = 0.25 (EQ 10) + 0.30 (EQ 11) + 0.26 (EQ 12)$$

$$EQ P5 = 0.08 (EQ 13) + 0.13 (EQ 14) + 0.97 (EQ 15)$$

2. โมเดลวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ (VISION) แสดงในตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบวิสัยทัศน์แสดงในตารางที่ 4.13 และการสร้างโมเดลวิสัยทัศน์ แสดงในภาพที่ 4.7

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ (VISION)

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมตริกซ์น้ำหนัก | | | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|-----------------|------|---------|--|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| VISION P1 | VISION 16 | 0.58 | 0.06 | 13.52** | 0.34 | 0.16 | 0.25 |
| | VISION 17 | 0.72 | 0.06 | 19.25** | 0.52 | 0.10 | 0.18 |
| | VISION 18 | 0.78 | 0.09 | 13.52** | 0.61 | 0.29 | 0.11 |
| VISION P2 | VISION 19 | 0.85 | 0.06 | 16.56** | 0.72 | 0.38 | 0.11 |
| | VISION 20 | 0.96 | 0.06 | 19.33** | 0.92 | 0.48 | 0.03 |
| | VISION 21 | 0.83 | 0.06 | 16.56** | 0.68 | 0.55 | 0.13 |
| VISION P3 | VISION 22 | 0.81 | 0.11 | 13.75** | 0.65 | 0.23 | 0.11 |
| | VISION 23 | 0.80 | 0.10 | 14.26** | 0.65 | 0.67 | 0.10 |
| | VISION 24 | 0.84 | 0.10 | 14.92** | 0.70 | 0.19 | 0.10 |
| | VISION 25 | 0.49 | 0.05 | 13.75** | 0.24 | -0.00 | 0.29 |

Chi-Square= 13.15, df = 12, p = 0.36, GFI = 1.00, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.01

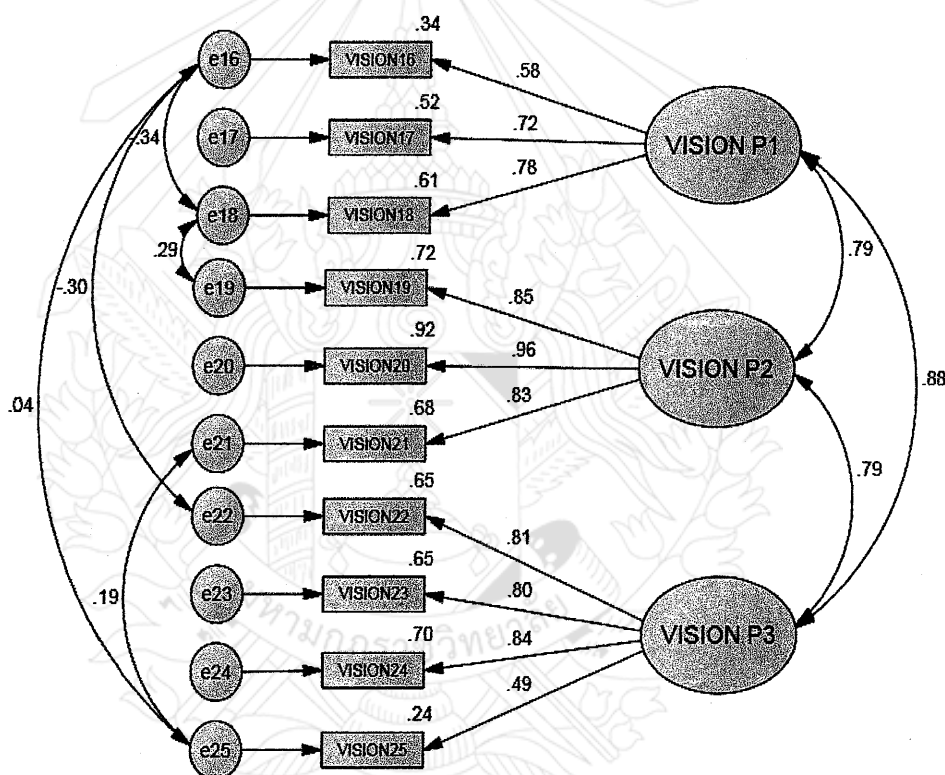
*** P < .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบวิสัยทัศน์

| องค์ประกอบย่อย | VISION P 1 | VISION P 2 | VISION P 3 |
|----------------|------------|------------|------------|
| VISION P 1 | 1 | | |
| VISION P 2 | .79** | 1 | |
| VISION P 3 | .88** | .79** | 1 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.13 – 4.14 สามารถสร้างโมเดลวิสัยทัศน์ ได้ดังภาพที่ 4.7



Chi-Square = 13.148 df = 12 p - value = .358 GFI = .997 AGFI = .986 RMSEA = .011

ภาพที่ 4.7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวิสัยทัศน์

จากตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 13.148 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 12 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value)

เท่ากับ 0.358 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.997 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.986 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.011

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามจากตารางที่ 4.13, 4.14 และภาพที่ 4.7 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ทั้ง 10 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49 - 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบคือตัวบ่งชี้ VISION 16 - VISION 18 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ (VISION P 1) ตัวบ่งชี้ที่ VISION 19 - VISION 21 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISION P 2) ตัวบ่งชี้ที่ VISION 22 - VISION 25 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (VISION P 3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.13 พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.683 - 0.759 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัวดังสมการ

$$\text{VISION P1} = 0.16 (\text{VISION 16}) + 0.10 (\text{VISION 17}) + 0.29 (\text{VISION 18})$$

$$\text{VISION P2} = 0.38 (\text{VISION 19}) + 0.48 (\text{VISION 20}) + 0.55 (\text{VISION 21})$$

$$\text{VISION P3} = 0.23 (\text{VISION 22}) + 0.67 (\text{VISION 23}) + 0.19 (\text{VISION 24}) + .00 (\text{VISION 25})$$

3. โมเดลการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม (TEAM) แสดงในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปรในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมแสดงในตารางที่ 4.15 และการสร้างโมเดลการทำงานเป็นทีม แสดงในภาพที่ 4.8

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ | | | สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|---------------------------|------|---------|-------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| TEAM P1 | TEAM26 | 0.76 | 0.03 | 23.26** | 0.57 | 0.60 | 0.22 |
| | TEAM27 | 0.70 | 0.05 | 14.89** | 0.49 | -0.41 | 0.30 |
| | TEAM28 | 0.69 | 0.04 | 18.21** | 0.48 | 0.33 | 0.21 |
| | TEAM29 | 0.96 | 0.04 | 23.26** | 0.91 | 0.72 | 0.35 |
| | TEAM30 | 0.85 | 0.03 | 24.24** | 0.72 | 0.79 | 0.98 |
| TEAM P2 | TEAM31 | 0.63 | 0.03 | 23.88** | 0.40 | -0.17 | 0.18 |
| | TEAM32 | 0.79 | 0.04 | 25.86** | 0.63 | 0.16 | 0.12 |
| | TEAM33 | 0.72 | 0.05 | 23.88** | 0.52 | -0.37 | 0.18 |
| | TEAM34 | 0.81 | 0.05 | 20.99** | 0.65 | 0.19 | 0.13 |
| | TEAM35 | 0.79 | 0.04 | 22.96** | 0.62 | 0.19 | 0.10 |
| TEAM P3 | TEAM36 | 0.86 | 0.05 | 22.42** | 0.74 | -0.03 | 0.09 |
| | TEAM37 | 0.86 | 0.05 | 23.37** | 0.74 | 0.14 | 0.86 |
| | TEAM38 | 0.64 | 0.05 | 20.33** | 0.41 | 0.04 | 0.24 |
| | TEAM39 | 0.73 | 0.03 | 22.42** | 0.53 | 0.07 | 0.14 |

Chi-Square= 3.12, df = 8, p = 0.926, GFI = .999, AGFI = 0.993, RMSEA = 0.00

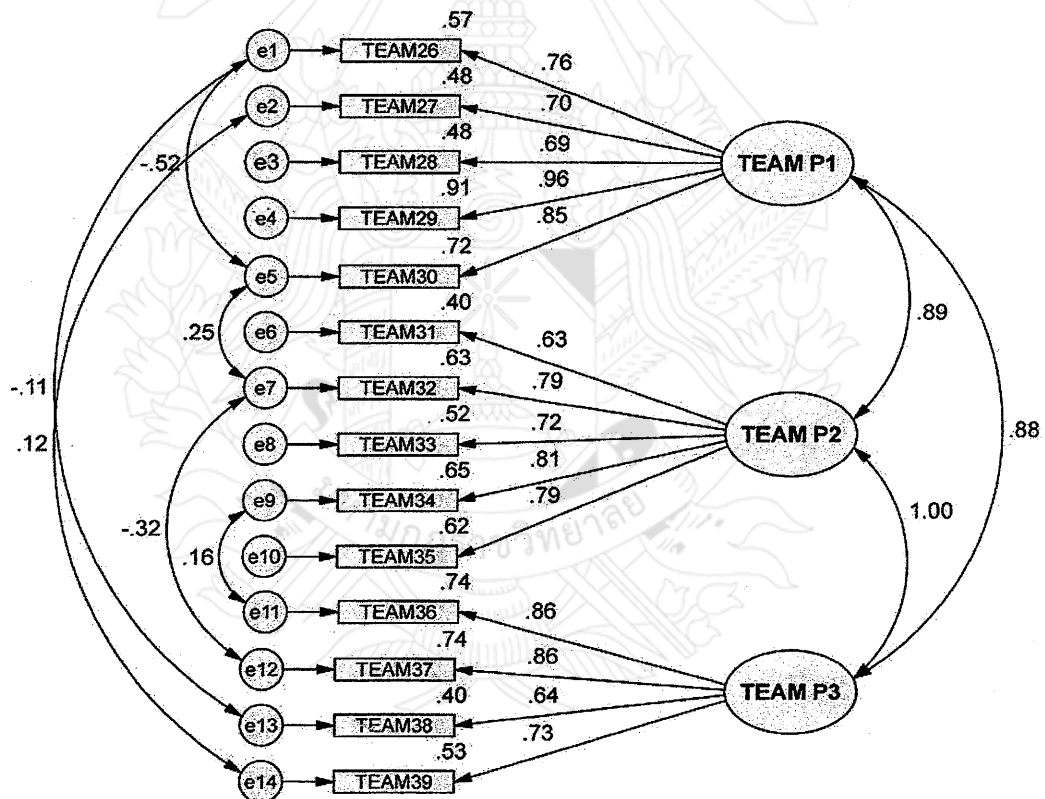
** P < .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

| องค์ประกอบย่อย | TEAM P1 | TEAM P2 | TEAM P3 |
|----------------|---------|---------|---------|
| TEAM P1 | 1 | | |
| TEAM P2 | .89** | 1 | |
| TEAM P3 | .88** | 1.00** | 1 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.15 – 4.16 สามารถสร้างโมเดลการทำงานเป็นทีม ได้ดังภาพที่ 4.8



Chi-Square = 3.125 df = 8 p - value = .926 GFI = .999 AGFI = .993 RMSEA = .000

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม

จากตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการทำงานเป็นทีม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 3.13 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 8 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.93 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.15, 4.16 และภาพที่ 4.8 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.63 - 0.96 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ TEAM 26 - TEAM 30 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยเป้าหมายการทำงาน (TEAM P1) ตัวบ่งชี้ที่ TEAM 31- TEAM 35 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความร่วมมือ (TEAM P2) และตัวบ่งชี้ที่ TEAM 36- TEAM 39 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยบทบาทที่ได้รับ (TEAM P3) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวน ร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตารางที่ 4.15 พบว่า องค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.88 - 1.00 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$\text{TEAM P1} = 0.60 (\text{TEAM26}) + (-0.41) (\text{TEAM 27}) + 0.33 (\text{TEAM 28}) + 0.72 (\text{TEAM 29}) + 0.79 (\text{TEAM30})$$

$$\text{TEAM P2} = (-0.17) (\text{TEAM 31}) + 0.16 (\text{TEAM32}) + (-0.37) (\text{TEAM33}) + 0.19 (\text{TEAM34}) + 0.19 (\text{TEAM35})$$

$$\text{TEAM P3} = (-0.03)(\text{TEAM 36}) + 0.14 (\text{TEAM37}) + 0.40(\text{TEAM38}) + 0.07 (\text{TEAM39})$$

4. โมเดลความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) แสดงในตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์แสดงในตารางที่ 4.17 และการสร้างโมเดลความคิดสร้างสรรค์แสดงในภาพที่ 4.9

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบย่อย | ตัวบ่งชี้ | เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ | | | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|----------------|-----------|---------------------------|------|---------|---|----------------------------------|---------------------------------|
| | | λ | SE | t | | | |
| CREAT1 | CREAT40 | 0.75 | 0.06 | 14.73** | 0.57 | 0.28 | 0.12 |
| | CREAT41 | 0.88 | 0.08 | 14.51** | 0.77 | 0.50 | 0.07 |
| | CREAT42 | 0.57 | 0.06 | 12.91** | 0.32 | 0.54 | 0.24 |
| CREAT 2 | CREAT43 | 0.58 | 0.07 | 14.73** | 0.64 | 0.13 | 0.36 |
| | CREAT44 | 0.69 | 0.10 | 16.19** | 0.47 | -0.96 | 0.34 |
| | CREAT45 | 0.58 | 0.07 | 15.83** | 0.34 | -0.10 | 0.28 |
| | CREAT46 | 0.94 | 0.09 | 19.71** | 0.89 | 0.37 | 0.05 |
| | CREAT47 | 0.65 | 0.06 | 18.43** | 0.42 | -0.10 | 0.20 |
| CREAT 3 | CREAT48 | 0.63 | 0.04 | 16.19** | 0.40 | -0.73 | 0.19 |
| | CREAT49 | 0.87 | 0.05 | 21.08** | 0.76 | 0.12 | 0.08 |
| | CREAT50 | 0.80 | 0.05 | 21.08** | 0.65 | 0.10 | 0.13 |

Chi-Square = 45.40, df = 34, p = 0.09, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.02

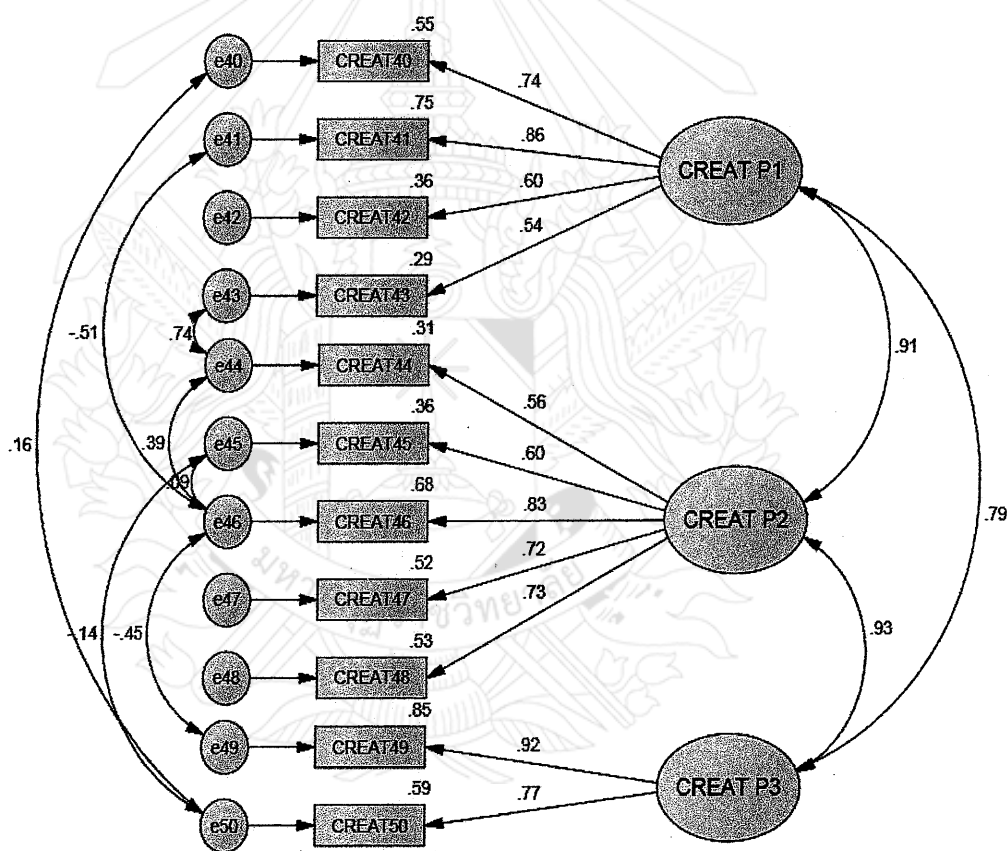
** P < .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปร 3 ตัวแปร ในองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์

| องค์ประกอบย่อย | CREAT1 | CREAT2 | CREAT3 |
|----------------|--------|--------|--------|
| CREAT1 | 1 | | |
| CREAT 2 | .87** | 1 | |
| CREAT 3 | .82** | .77* | 1 |

** P < .01

จากตารางที่ 4.17 - 4.18 สามารถสร้างโมเดลความคิดสร้างสรรค์ได้ดังภาพที่ 4.9



Chi-Square = 16.549 df = 14 p - value = .281 GFI = .996 AGFI = .983 RMSEA = .015

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ โมเดลความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 45.40 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 34 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.09 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความ สอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.02

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.17, 4.18 และภาพที่ 4.9 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.57 - 0.94 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบคือตัวบ่งชี้ CREAT 40 - CREAT 43 เป็นตัวบ่งชี้ที่ สำคัญขององค์ประกอบย่อยความคิดยืดหยุ่น (CREAT 1) ตัวบ่งชี้ที่ CREAT 44 - CREAT 48 เป็น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการคิดสิ่งใหม่ (CREAT 2) และตัวบ่งชี้ที่ TEAM 49 - TEAM 50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยจินตนาการ (CREAT 3) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนัก องค์ประกอบแล้วยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R²) และค่า สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตารางที่ 4.18 พบว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทุกตัวซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความ แปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้วมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.624 - 0.817 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วยซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ได้นำค่าความ คลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย

ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการ สร้างสเกลองค์ประกอบย่อยเพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำแบบ บูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับโมเดลวิสัยทัศน์ ได้สเกลองค์ประกอบ3ตัวดังสมการ

$$\text{CREAT 1} = 0.28 (\text{CREAT40}) + 0.50 (\text{CREAT41}) + 0.54 (\text{CREAT42}) + 0.13 (\text{CREAT 43})$$

$$\text{CREAT 2} = (-0.96) (\text{CREAT 44}) + (-0.10) (\text{CREAT 45}) + 0.37 (\text{CREAT 46}) + (-0.10) (\text{CREAT 47}) + (-0.73) (\text{CREAT 48})$$

$$\text{CREAT 3} = 0.12 (\text{CREAT 49}) + 0.10 (\text{CREAT 50})$$

จากตารางที่ 4.11 - 4.18 และภาพที่ 4.6 - 4.9 ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของโมเดลทั้ง 4 โมเดลพบว่าทุกโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ตีมากนอกราคาน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสเกลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 14 ตัวได้ดังสมการ

$$EQ P1 = (-0.02) (EQ 1) + 0.59 (EQ 2) + 0.25(EQ 3)$$

$$EQ P2 = 0.20 (EQ 4) + 0.12 (EQ 5) + 0.33 (EQ 6)$$

$$EQ P3 = (-0.03) (EQ 7) + 0.59 (EQ 8) + (-0.61)(EQ 9)$$

$$EQ P4 = 0.25 (EQ 10) + 0.30 (EQ 11) + 0.26 (EQ 12)$$

$$EQ P5 = 0.08 (EQ 13) + 0.13 (EQ 14) + 0.97 (EQ 15)$$

$$VISION P1 = 0.16 (VISION 16) + 0.10 (VISION 17) + 0.29 (VISION 18)$$

$$VISION P2 = 0.38 (VISION 19) + 0.48 (VISION 20) + 0.55 (VISION 21)$$

$$VISION P3 = 0.23 (VISION 22) + 0.67 (VISION 23) + 0.19 (VISION 24) + 0.00 (VISION 25)$$

$$TEAM P1 = 0.60 (TEAM26) + (-0.41) (TEAM 27) + 0.33 (TEAM28) + 0.72 (TEAM 29) + 0.79 (TEAM30)$$

$$TEAM P2 = (-0.17) (TEAM 31) + 0.16 (TEAM32) + (-0.37) (TEAM33) + 0.19 (TEAM34) + 0.19 (TEAM35)$$

$$TEAM P3 = (-0.03) (TEAM 36) + 0.14 (TEAM37) + 0.40 (TEAM38) + 0.07 (TEAM39)$$

$$CREAT 1 = 0.28 (CREAT40) + 0.50 (CREAT41) + 0.54 (CREA 42) + 0.13 (CREAT43)$$

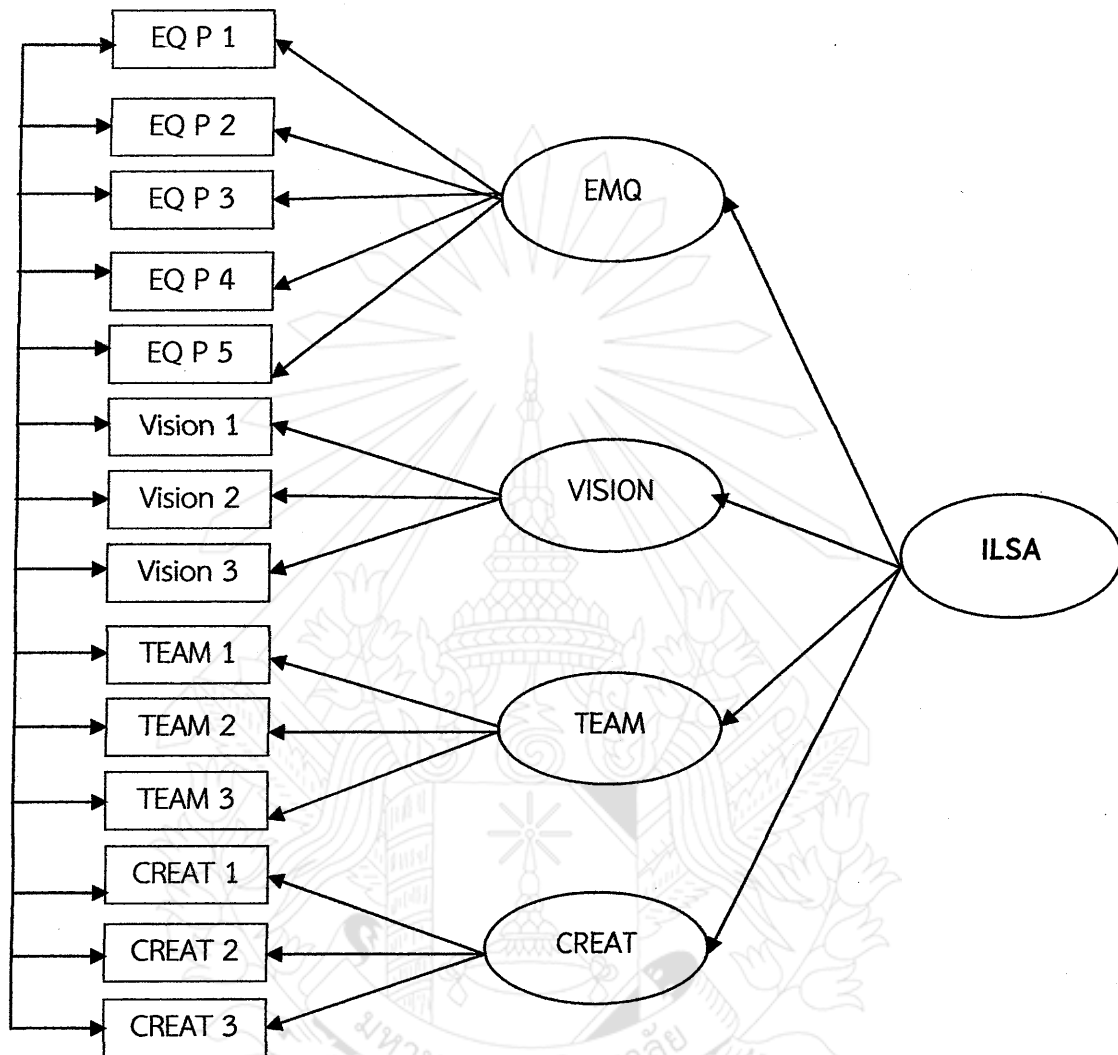
$$CREAT 2 = (-0.96) (CREAT 44) + (-0.10) (CREAT 45) + 0.37 (CREAT46) + (-0.10) (CREAT 47) + (-0.73) (CREAT48)$$

$$CREAT 3 = 0.12 (CREAT49) + 0.10 (CREAT50)$$

4.3.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 14 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) วิสัยทัศน์ (VISION) การทำงานเป็นทีม (TEAM) และความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียวซึ่งได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพที่ 4.10



ภาพที่ 4.10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 14 ตัวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett's test of Sphericity) และค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

| ตัวบ่งชี้ | EQP 1 | EQP 2 | EQP 3 | EQP 4 | EQP 5 | Vision 1 | Vision 2 | Vision 3 | TEAM 1 | TEAM 2 | TEAM 3 | CREA1 | CREA2 | CREAT3 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| EQP1 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| EQP2 | .684** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| EQP3 | .526** | .555** | 1 | | | | | | | | | | | |
| EQP4 | .472** | .326** | .567** | 1 | | | | | | | | | | |
| EQP5 | .460** | .684** | .729** | .454** | 1 | | | | | | | | | |
| Vision 1 | .286** | .375** | .424** | .330** | .441** | 1 | | | | | | | | |
| Vision 2 | .382** | .454** | .506** | .331** | .527** | .758** | 1 | | | | | | | |
| Vision 3 | .403** | .443** | .528** | .398** | .536** | .683** | .759** | 1 | | | | | | |
| TEAM 1 | .400** | .471** | .468** | .351** | .466** | .381** | .453** | .474** | 1 | | | | | |
| TEAM 2 | .413** | .441** | .445** | .379** | .450** | .363** | .459** | .480** | .760** | 1 | | | | |
| TEAM 3 | .440** | .507** | .500** | .372** | .524** | .432** | .540** | .560** | .799** | .822** | 1 | | | |
| CREAT 1 | .321** | .373** | .380** | .278** | .390** | .347** | .428** | .442** | .799** | .673** | .764** | 1 | | |
| CREAT 2 | .283** | .315** | .335** | .267** | .313** | .302** | .358** | .379** | .852** | .743** | .697** | .817** | 1 | |
| CREAT 3 | .284** | .294** | .321** | .278** | .302** | .265** | .329** | .351** | .621** | .832** | .627** | .624** | .737** | 1 |

หมายเหตุ ** หมายถึง $p < 0.01$, * หมายถึง $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 14 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบหลักพบว่า

องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (EQP 1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (EQP 2), การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EQP 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EQP 4) ทักษะทางสังคมมีข้อคำถาม (EQP 5) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EQP 3) ทักษะทางสังคมมีข้อคำถาม (EQP 5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .729

องค์ประกอบวิสัยทัศน์ (VISIONP) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision1) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Vision3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision2) กับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Vision3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (TEAMP) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ เป้าหมายการทำงาน (TEAM1) การร่วมมือ (TEAM2) บทบาทที่ได้รับ (TEAM3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และการร่วมมือ (TEAM2) กับบทบาทที่ได้รับ (TEAM3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822

องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ (CREATP) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความคิดยืดหยุ่น (CREAT1) ความคิดใหม่ (CREAT2) จินตนาการ (CREAT3) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และได้แก่ ความคิดยืดหยุ่น (CREAT1) กับความคิดใหม่ (CREAT2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.832

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ไม่ถึง .30 มี 8 คู่ เมื่อพิจารณาค่าสถิติอื่น ๆ เช่น ค่าดัชนี KMO ค่าสถิติของ Baertlett อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จึงได้นำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบทุกตัว (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงใน สมเกียรติ ทานอก, 2539)

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติBaertlett และค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Mayer-Olkin
Measures of Sampling Adequacy MSA) ของโมเดลตัวบ่งชี้

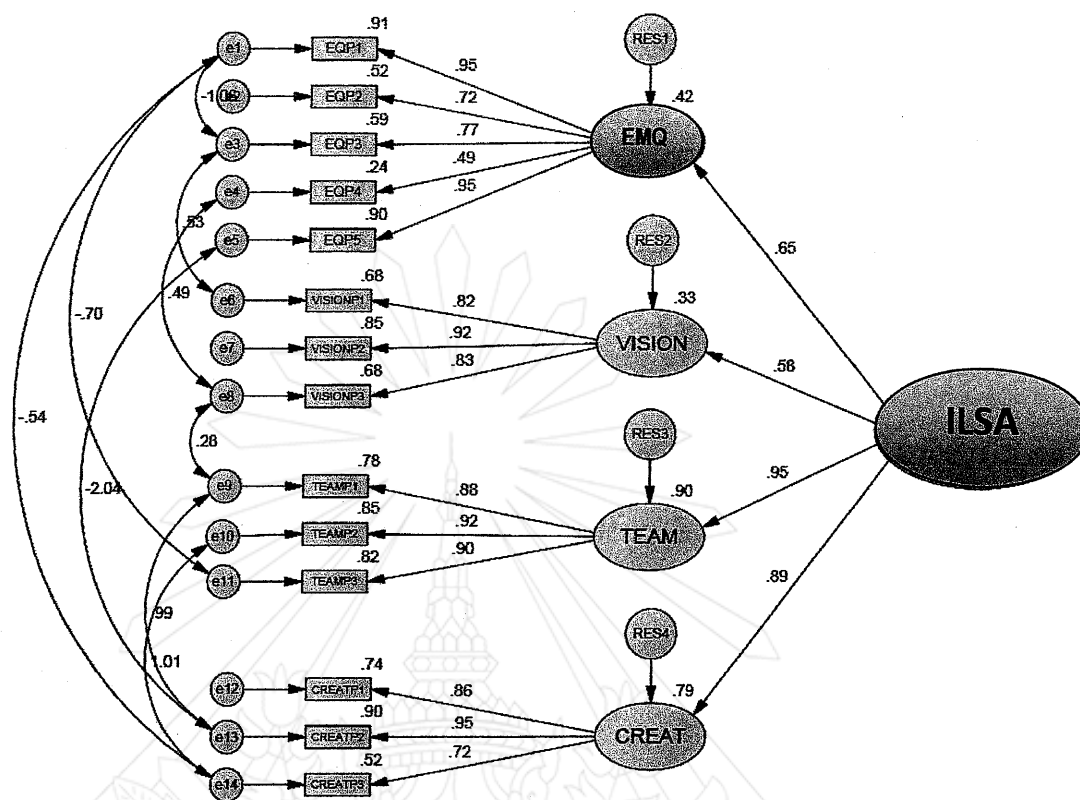
| โมเดล | Baertlett test of Sphericity | p | Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) |
|--|------------------------------------|------|---|
| ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน | 10313.359 | .000 | .875 |

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Baertlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 6051.984 ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ .875 โดยมีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันดีมากสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของคิมและมัทเลอร์ได้เสนอไว้ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าดีมากและถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (Kim & Muclle, 1978 อ้างถึงในสมเกียรติทานอก, 2539)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| องค์ประกอบย่อย | เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ | | | สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R ²) | สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ(FS) | ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e) |
|---|---------------------------|------|---------|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | λ | SE | t | | | |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) | | | | | | |
| EQ P 1 | 0.95 | 0.04 | 20.81** | 0.91 | 1.00 | 0.02 |
| EQ P 2 | 0.72 | 0.05 | 18.30** | 0.52 | - 0.43 | 0.14 |
| EQ P 3 | 0.77 | 0.05 | 19.01** | 0.59 | 0.04 | 0.11 |
| EQ P 4 | 0.49 | 0.04 | 13.96** | 0.24 | - 0.18 | 0.25 |
| EQ P 5 | 0.95 | 0.05 | 20.80** | 0.90 | 0.97 | 0.03 |
| องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ (VISION) | | | | | | |
| VISION 1 | 0.82 | 0.04 | 27.80** | 0.68 | 0.23 | 0.07 |
| VISION 2 | 0.92 | 0.04 | 30.17** | 0.85 | 0.46 | 0.04 |
| VISION 3 | 0.83 | 0.04 | 27.79** | 0.68 | 0.29 | 0.07 |
| องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม (TEAM) | | | | | | |
| TEAM 1 | 0.88 | 0.08 | 14.37** | 0.78 | 0.16 | 0.07 |
| TEAM 2 | 0.92 | 0.04 | 22.14** | 0.85 | 0.87 | 0.04 |
| TEAM 3 | 0.91 | 0.06 | 14.43** | 0.82 | 0.27 | 0.04 |
| องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) | | | | | | |
| CREAT 1 | 0.86 | 0.04 | 23.88** | 0.74 | 0.21 | 0.05 |
| CREAT 2 | 0.95 | 0.04 | 33.80** | 0.90 | 0.96 | 0.02 |
| CREAT 3 | 0.72 | 0.04 | 23.86** | 0.52 | - 0.13 | 0.14 |
| การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง | | | | | | |
| EMQ | 0.65 | 0.07 | 12.95** | 0.42 | - | - |
| VISION | 0.58 | 0.07 | 11.35** | 0.79 | - | - |
| TEAM | 0.95 | 0.18 | 13.30** | 0.90 | - | - |
| CREAT | 0.89 | 0.09 | 13.05** | 0.33 | - | - |
| Chi-Square= 8.86, df = 9, p = 0.45, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.00 | | | | | | |

** P < .01



Chi-Square = 8.857 df = 9 p - value = .451 GFI = .999 AGFI = .983 RMSEA = .000

ภาพที่ 4.11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.86 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.45 นั้นหมายถึงค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 4.21 และภาพที่ 4.11 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.58– 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 มีความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65 และวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 4 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบซึ่งทั้งสองค่านี้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน (เพชรณี วิริยะสีพงษ์, 2545) ดังสมการ

$$ILSA = 0.65 (EMQ) + 0.58 (VISION) + 0.95 (TEAM) + 0.89 (CREAT)$$

4.3.3 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า 0.7 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell & Rudd, 2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวัลย์ มาคุ้ม, 2549) รายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | องค์ประกอบหลัก | λ | องค์ประกอบย่อย | λ | ตัวบ่งชี้ | λ |
|----------------------|---------------------|---|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) | 0.65 | การตระหนักรู้ | 0.95 | EQ1 | 0.68 |
| | | | อารมณ์ของตนเอง (EQ P1) | | EQ2 | 0.95 |
| | | | การเข้าใจ | | EQ3 | 0.87 |
| | | | ความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น (EQ P2) | | EQ4 | 0.82 |
| | | | การควบคุมอารมณ์ของตนเอง(EQP3) | | EQ5 | 0.79 |
| | | | | | EQ6 | 0.80 |
| | | | การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EQ P4) | | EQ7 | 0.73 |
| | | | | | EQ8 | 0.93 |
| | | | | | EQ9 | 0.86 |
| | | | ทักษะทางสังคม (EQ P5) | | EQ10 | 0.65 |
| | | | | | EQ11 | 0.85 |
| | | | | | EQ12 | 0.79 |
| | | | | | EQ13 | 0.69 |
| | | | | | EQ14 | 0.76 |
| | | | | | EQ15 | 0.88 |
| วิสัยทัศน์ (VISION) | 0.58 | การสร้างวิสัยทัศน์ (VISION1) | 0.82 | VISION 16 | 0.59 | |
| | | | | VISION 17 | 0.72 | |
| | | | | VISION 18 | 0.78 | |
| | | การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISION2) | | VISION 19 | 0.85 | |
| | | | | VISION 20 | 0.96 | |
| | | | | VISION 21 | 0.83 | |
| | | การปฏิบัติตามกลยุทธที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (VISION3) | | VISION 22 | 0.81 | |
| | | | | VISION 23 | 0.80 | |
| | | | | VISION 24 | 0.84 | |
| | VISION 25 | 0.49 | | | | |

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

| ภาวะผู้นำแบบ บูรณาการ | องค์ประกอบหลัก | λ | องค์ประกอบย่อย | λ | ตัวบ่งชี้ | λ | | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|-----------|---------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|-----------------------------|------|-------------------------|------|---------|------|
| ภาวะผู้นำ แบบ บูรณาการ | การทำงานเป็นทีม (TEAM) | 0.95 | เป้าหมายการ ทำงาน (TEAM1) | 0.88 | TEAM 26 | 0.76 | | | | | | |
| | | | | | TEAM 27 | 0.70 | | | | | | |
| | | | | | TEAM 28 | 0.69 | | | | | | |
| | | | | | TEAM 29 | 0.96 | | | | | | |
| | | | | | TEAM 30 | 0.85 | | | | | | |
| | | | | | การร่วมมือ (TEAM2) | 0.92 | TEAM 31 | 0.63 | | | | |
| | | | | | | | TEAM32 | 0.79 | | | | |
| | | | | | | | TEAM 33 | 0.72 | | | | |
| | | | | | | | TEAM 34 | 0.81 | | | | |
| | | | | | | | บทบาทที่ได้รับ (TEAM3) | 0.91 | TEAM 35 | 0.79 | | |
| | | | | | | | | | TEAM 36 | 0.86 | | |
| | | | | | | | | | TEAM 37 | 0.86 | | |
| | | | | | | | | | TEAM 38 | 0.64 | | |
| | | | | | | | | | TEAM 39 | 0.73 | | |
| | | | | | | | | | TEAM 40 | 0.75 | | |
| | | | | | ความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) | 0.89 | ความคิดยืดหยุ่น (CREAT1) | 0.86 | CREAT41 | 0.88 | | |
| | | | | | | | | | CREAT42 | 0.57 | | |
| | | | | | | | | | CREAT43 | 0.58 | | |
| | | | | | | | | | ความคิดใหม่ (CREAT2) | 0.95 | CREAT44 | 0.69 |
| | | | | | | | | | | | CREAT45 | 0.58 |
| CREAT46 | 0.94 | | | | | | | | | | | |
| CREAT47 | 0.65 | | | | | | | | | | | |
| CREAT48 | 0.64 | | | | | | | | | | | |
| CREAT49 | 0.87 | | | | | | | | | | | |
| จินตนาการ (CREAT3) | 0.72 | CREAT50 | 0.80 | | | | | | | | | |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก ทั้งองค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.95 – 0.58 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 มีความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65 และวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อยมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (EMQ) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (EQ P1) และ ทักษะทางสังคม (EQ P5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EQP3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (EQ P2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EQ P4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49

2) องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ (VISION) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.92 – 0.82 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISION2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (VISION3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และการสร้างวิสัยทัศน์ (VISION1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82

3) องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม (TEAM) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.88 – 0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ การร่วมมือ (TEAM2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 บทบาทที่ได้รับ (TEAM3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และเป้าหมายการทำงาน (TEAM 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88

4) องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.72 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อยคือ ความคิดใหม่ (CREAT2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.95 ความคิดยืดหยุ่น (CREAT1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และจินตนาการ (CREAT3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน คือ 0.86

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ มีค่า
เป็นบวกมีค่าตั้งแต่ 0.49 – 0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนา ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ปีการศึกษา 2557 จำนวน 42 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารวมทั้งสิ้น จำนวน 2,410 คน (ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ใช้วิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ในการ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนสถิติภาคอ้างอิงใช้ในการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรม เพื่อการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 438 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 เป็นเพศหญิง จำนวน 422 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.10 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 51- 60 ปี มากที่สุด จำนวน 554 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 746 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และปริญญาเอก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11-20 ปี จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมา มีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 มีประสบการณ์ในการบริหาร 21 – 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 มีประสบการณ์ในการบริหาร 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และมีประสบการณ์ในการบริหาร 41 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

5.1.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย แสดงความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อยมีการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง และ ทักษะทางสังคม พบว่า ตัวบ่งชี้ การเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และตัวบ่งชี้ การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดเท่ากับ 15.54 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และตัวบ่งชี้ การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 14.31 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย เป้าหมายการทำงาน การร่วมมือ และบทบาทที่ได้รับ พบว่า ตัวบ่งชี้การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

และตัวบ่งชี้การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.04 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

กรณีตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบย่อย ความคิดยืดหยุ่น ความคิดใหม่และจินตนาการ พบว่า ตัวบ่งชี้การตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และตัวบ่งชี้คิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมากที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 18.33 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20 % เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง

5.1.3 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกะเราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการทดสอบตามลำดับดังนี้ คือ

- 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และ
- 2) ทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ
- 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเคราะห์มาจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

อันดับที่สองเนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ในครั้งเดียวได้ เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ซึ่งยอมให้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเท่านั้น ผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตอนที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้จะใกล้เคียงกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สาม จึงสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

5.1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5.1.3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 14 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ P) วิสัยทัศน์ (VISION) การทำงานเป็นทีม (TEAM) และ ความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพียงครั้งเดียว ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 14 องค์ประกอบ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อย ทั้ง 14 องค์ประกอบย่อย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม (TEAM) ความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีและวิสัยทัศน์ (VISION) ตามลำดับ

5.1.3.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 สำหรับองค์ประกอบหลัก และ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.95 – 0.58 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 มีความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.65 และวิสัยทัศน์ (VISION) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.58

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยแยกแต่ละองค์ประกอบย่อย สามารถสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (EQP) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่า

ตั้งแต่ 0.60– 0.78 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบย่อยความฉลาดทางอารมณ์ (EQ P) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.49 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (EQ P1) และ ทักษะทางสังคม (EQ P5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (EQP3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (EQ P2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง (EQP4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.49 องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ (VISION) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.92 – 0.82 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (VISION2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (VISION3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 และการสร้างวิสัยทัศน์ (VISION1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 องค์ประกอบย่อยการทำงานเป็นทีม (TEAM) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.88 – 0.91 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การร่วมมือ (TEAM 2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 บทบาทที่ได้รับ (TEAM 3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และเป้าหมายการทำงาน (TEAM 1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 องค์ประกอบย่อยความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.72 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความคิดใหม่ (CREAT2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 ความคิดยืดหยุ่น (CREAT1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 และจินตนาการ (CREAT3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 14 องค์ประกอบย่อย และ 50 ตัวบ่งชี้ สามารถใช้วัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1) ความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการเพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และ

องค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบูรณาการที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตามเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ในระดับตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังกล่าว ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามที่คณะของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม และได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบหลัก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1.1 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการฝึกภาคอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ในสมรรถนะที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดการตนเองตรวจสอบอารมณ์ของตนเอง มุ่งปฏิบัติตนไปยังเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถเข้าใจผู้อื่นและจัดการกับความขัดแย้งและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กร เป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ดังนั้นถ้าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ยอมรับองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ และบริหารความสัมพันธ์ และจัดการความขัดแย้งในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel Goleman (1999) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมากเพราะจะช่วยในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ ในบุคคลที่มีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะและความเข้าใจทางอารมณ์จะช่วยเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌูเลียโน นิลเบ็ง (2556) กล่าวว่า ผู้นำในอุดมคตินั้นต้องมี “ความ

และ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌูเลียโน นิลเป็ง (2556) กล่าวว่า ผู้นำในอุดมคตินั้นต้องมี “ความสมดุลของความฉลาด ทางปัญญา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นสิ่ง ที่ทำให้รู้จักควบคุมอารมณ์ตัวเองและเข้าใจอารมณ์ ผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ตนเอง การจัดการกับอารมณ์ การจูงใจตนเอง การเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 2 การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นงครักษ์ หินเพ็ญ (2550) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับความฉลาดทางอารมณ์มากที่สุด คือ การตระหนักรู้อารมณ์ตนเองและ ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมีทักษะทางสังคม ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง และความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและรายด้านกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ วิเศษ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรากฏมากที่สุด คือ ความสามารถจูงใจตนเองและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปรากฏมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงานและด้านที่ปรากฏน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านของการเข้าใจผู้อื่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการกับอารมณ์ของตนเองกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 10 การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จากแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2547) กล่าวว่าสร้างแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้กับ

ตนเองทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิตโดยให้จัดอันดับความต้องการ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็นทั้งหลายทั้งปวง แล้วพิจารณาว่าการที่เราจะบรรลุสิ่งที่ต้องการนั้น เรื่องไหนที่พอเป็นไปได้ เรื่องไหนที่น่าจะเป็นไปได้ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เมื่อได้ความต้องการที่มีความเป็นไปได้แล้วก็นำมาตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายอื่น ๆ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเอง ต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์มาทำให้เราเกิดความไขว้เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้ลดความสมบูรณ์แบบ ต้องทำใจเอาไว้ยอมรับได้ว่า สิ่งที่เราตั้งใจไว้ อาจจะมีผลผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่เป็นที่ใจเราคาดหวัง 100 เปอร์เซ็นต์

5.2.1.2 องค์ประกอบวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในองค์กรที่ดีจะต้องมีการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อนำทีมสมาชิกขององค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีทิศทาง หากผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การบริหารจัดการองค์กรก็เป็นไปได้ยากที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่ได้กล่าวว่า ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็น กำหนดทิศทางของพันธกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรองค์ประกอบที่สำคัญของวิสัยทัศน์ ได้แก่ ภาวะกิจ สมรรถภาพ และค่านิยม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Fisher (1993) ได้กล่าวว่า สิ่งที่ต้องการมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจากปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 20 การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 19 การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลมีการศึกษาค้นคว้า ฝึกอบรม จึงทำให้ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สูง สามารถมองภาพองค์กรในอนาคตของตนเองได้ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่เด่นชัด

สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตนั้นได้ มีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นหรือจุดด้อยของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิทยาลัยมีวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดี คือ การสร้างวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ คิดเหมือนผู้อื่น คิดอย่างมีคุณภาพและคิดสู่ความสำเร็จในเชิงปฏิบัติการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่พัฒนาให้นักบริหารมองกว้าง คิดไกล ทันสมัย เชียบแหลมการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติโดยอาศัยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เทียน ทองแก้ว (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์การ วิสัยทัศน์ ขององค์การเกิดจากวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารเป็นสำคัญที่จะชักนำให้สมาชิกในองค์การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์การได้ ก้าวหน้า โดยเฉพาะในยุคของการแข่งขันได้เท่าเทียมกับองค์กรอื่น หรือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ ขององค์การจึงควรมีแนวทางสำคัญ คือ การจัดประชุมวางแผน เพื่อ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันตามบริบทขององค์กร ว่า แยกวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค เพื่อการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรต่อไปส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 25 ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ จากแนวคิดของ ชลาชัย นิมิบุตร (2550) กล่าวว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่น คือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น หรือให้มีความเป็นเลิศ และให้นิยามของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์ของตนลงไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมประจำวันของโรงเรียน และโดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะครู

5.2.1.3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาผ่าน ผูกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการฝึกภาคอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ในสมรรถนะที่ 7 การขึ้นนำจากผู้นำ องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องมาจากการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้การนำของผู้นำการทำงานเป็นทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกันทุก ๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงานร่วมกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับ แนวคิดของ เทพินทร์ จารุศุกร (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์การในระดับองค์กร และคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย: กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด โดยตัวอย่างเป้าหมายเป็นพนักงานของบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ณ สำนักงานใหญ่และสาขาสำนักงานที่มีการทำงานเป็นทีม ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ คือ บทบาทที่ได้รับมอบหมาย มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ มีการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ มีการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง มีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ มีการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยดีและมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สมพงษ์ ฝูงชน (2548) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การ ทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยที่สมาชิกนั้นจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน จะทำให้มีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบของ บทบาท การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ มีการเปิดใจกว้างและเผชิญหน้าอย่างสร้างสรรค์ มีการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการให้ความร่วมมือและรับมือกับความขัดแย้ง มีการดำเนินการที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการทบทวนอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ มีการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยดี และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยยังพบว่าตัวบ่งชี้ที่ 29 ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 36 มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และตัวบ่งชี้ที่ 37 การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีม จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ ง่าย เพราะการกำหนดเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม การเขียนเป้าหมายเป็นลายลักษณ์ อักษร และระบุข้อมูลให้ชัดเจน ถ้าเป็นตัวเลขได้ยิ่งดีผลจากการสำรวจความคิดเห็นในภาพรวมด้านการกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า การเข้าใจบทบาทหน้าที่และ การยอมรับปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้มีความสำคัญ มากมี และการเข้าใจเป้าหมาย ของการทำงานเป็นทีม บุคลากรทางการศึกษาก็เห็นว่ามี จำเป็นในการทำงานเป็นทีมมาก และสอดคล้อง

กับการศึกษาของ พระครูสุวรรณวรการ (2553) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ คือ ภาระหน้าที่อันมีความสัมพันธ์ควบคู่กับตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสถานภาพที่กำหนดขึ้นและยังสอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำตามตำแหน่งทางสถานภาพที่อยู่กับสังคมหรือหน่วยงานนั้น ๆ การแบ่งงาน หมายถึง การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันหรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงานแล้วมอบงานนั้นๆ ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้นๆ โดยตั้งเป็นหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบการคัดเลือกพนักงานจนได้คนที่คิดว่าเหมาะกับงานจริง ๆ แล้วนั้น ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 38 เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จากแนวคิดของ วิศิษฐ์ สามสาย (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทที่ได้รับ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงภาระของตนเองว่ามีหน้าที่อะไรในสังคม ที่เกิดจากการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างสมาชิก โดยแบ่งตามความถนัด และความสามารถทำให้สมาชิกในสังคมรู้ถึงฐานะและความรับผิดชอบของตนเอง

5.2.1.4 องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถในการคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่ ความสามารถในการคิดประยุกต์ ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลพบกับปัญหา อันก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้ ประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ คือ การมีความคิดคล่องตัว การมีความคิดยืดหยุ่น การคิดสิ่งใหม่ และการมีความคิดละเอียดลออ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Palus&Horth (2005) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่างๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่จำเป็นสิ่งสมบูรณ์อย่างแท้จริง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ คือ การให้ความสนใจ บุคลิกภาพ จินตนาการ ความมุ่งมั่นทุ่มเท การให้ความร่วมมือ และการสร้างจิตสำนึก

ผลการวิจัยยังพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 46 การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 41 การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548) ที่อธิบาย ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิดแบ่งออกเป็นความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายอย่าง อย่างอิสระ และ ความคิดยืดหยุ่น

ยืดหยุ่นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องตัว มีความแปลกแตกต่างออกไปหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน นับได้ว่าความคิดคล่องตัว ความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จีราวรรณ เล่งพานิชย์ (2551) ที่กล่าวว่า ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ และไม่ซ้ำกัน การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย และการตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา การคิดได้ไกล คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม หลายรูปแบบ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 43 การตัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ที่ 45 กล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน จากแนวคิดของ วณิช สุธาร์ตัน (2547) ได้อธิบายว่า ลักษณะเด่นของความคิดยืดหยุ่น คือ มีการกระจายออกหลายทิศทาง เปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟ โดยความคิดยืดหยุ่นจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที เป็นความคิดที่เกิดขึ้นโดยที่ไม่มีการตัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม และ ความคิดยืดหยุ่นทางด้านการตัดแปลง คือ ต้องใช้ความคิดในลักษณะของการจัดรูปแบบของสิ่งที่กำหนดให้เสียใหม่

5.2.2 การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของแต่ละองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก และค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 50 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบแล้วทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดที่เกี่ยวข้องตามที่เสนอของนักวิชาการหลายท่านเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งก่อนดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหาที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ทั้งนี้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ ตามที่นึ่งลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การนิยามตัวบ่งชี้ 3) การรวบรวมข้อมูล 4) การสร้างตัวบ่งชี้ 5) การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ และ 6) การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษา จึงทำให้ตัวบ่งชี้ทุกตัวผ่านกระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ต่อไป และเมื่อเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีความคิดสร้างสรรค์ (CREAT) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) และวิสัยทัศน์ (VISION) ซึ่งการศึกษาดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ William J. Reddin (1970) , David Saunders (2002), Lynelle Briggs (2005) ,Ginny O'Brien (2006), Wilson Learning Worldwide Inc. (2006), Rebecca Shambaugh (2013), ยาเป็น เรื่องจรูญศรี (2552), วรวิทย์ จินดาพล (2553) อนันท์ งามสะอาด (2556) และ รักษ์จุฬา ตั้งตระกูล (2556) ที่ต่างก็ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบูรณาการว่าจะต้องประกอบด้วย คือ ความฉลาดทางวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และ ความคิดสร้างสรรค์ จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โมเดลที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ที่มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม สำหรับองค์ประกอบหลัก และ เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ ซึ่งจากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะนำมา อภิปรายผลดังนี้

5.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก พบว่า ทุกองค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.50 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ การทำงานเป็นทีม (0.95) มีความคิดสร้างสรรค์ (0.89) ความฉลาดทางอารมณ์ (0.65) และวิสัยทัศน์ (0.58) ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบบูรณาการต้องมีการใช้หลักการของการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะองค์กรที่มีสมาชิกที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ความคิดเห็น การปฏิบัติตนย่อมมีความแตกต่างกัน แต่หากองค์กรให้ความสำคัญกับทีมงาน การมีส่วนร่วมในทีม ความสำเร็จขององค์กรก็จะเกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งด้าน คุณภาพ ปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย และเวลา สำหรับปัจจัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ คิดว่า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุมวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ เรียงตามลำดับ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้แก่ การไม่ทราบ

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของงานที่รับผิดชอบ สมาชิกขาดการมีส่วนร่วม และการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงาน สู่ องค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงระดับ การศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนา ทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านทัศนคติในการทำงาน เป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ญัฐธัญ ญันดรบ (2545) ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้าน การปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ที่ว่าการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อ หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น เป็นลักษณะการ ทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มิใช่การทำงานโดยลำพัง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการ บริหารงานภายในหน่วยงานที่มีสภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นซึ่งในสภาพเช่นนี้นักบริหารงานภายใน หน่วยงานที่มีสภาพที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งในสภาพเช่นนี้นักบริหารแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถ ปฏิบัติภารกิจต่างๆที่อยู่ภายในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีได้เท่าที่ควรงานส่วนใหญ่ จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ความเชี่ยวชาญจากหลายๆคน หลายๆฝ่าย และหลายระดับมา ช่วยกันทำจึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน ทำงานเป็นทีม

5.2.3.2 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความฉลาดทาง อารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่า น้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการตระหนักรู้อารมณ์ของ ตนเอง (0.95) องค์ประกอบทักษะทางสังคม (0.95) องค์ประกอบการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (0.77) องค์ประกอบการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (0.72) และองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจให้แก่ ตนเอง (0.49) ทั้งนี้เนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งที่อยู่เหนือกว่าความเชี่ยวชาญทาง เทคนิคและความสามารถด้านสติปัญญา เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่สามารถเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ นั้นสามารถทำให้หลายสิ่งหลายอย่างเกิดขึ้นและสามารถพัฒนาสิ่งเหล่านั้นให้ดียิ่งๆขึ้นไปอย่าง ต่อเนื่อง หากสมาชิกทุกคนในโรงเรียนตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถประเมินตนเองได้อย่าง แม่นยำ ควบคุมตนเองได้ด้วยสติ จะทำให้มีความสามารถในการปรับตัว เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและ ให้ความสำคัญต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นั้นเกิดจากความร่วมใจ เต็มใจในการทำงาน ที่ต้อง ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมรับผิดชอบ และแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์ และนรินทร์ องค์กรินทร์, (2550)

ที่กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มากที่สุด คือ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ แต่มีงานวิจัยใหม่ที่ชี้ว่า รูปแบบอารมณ์ของผู้นำ เป็นตัวสร้างบรรยากาศแวดล้อม และ วัฒนธรรมในการทำงานบางอย่างขององค์กรด้วย องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง เป็นความสามารถในการควบคุมและเปลี่ยนแปลง ในตนเองทั้งอารมณ์และโมหะจริตในการทำลาย มี การคิดพิจารณาก่อนดำเนินการ โดยจะมีลักษณะที่ แสดงออก ได้แก่ มีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ และมี คุณธรรม ไม่วิตกกังวลในสถานการณ์ที่คลุมเครือ และ มีความเปิดเผยจริงใจ ผู้นำที่สามารถที่จะถ่วงดุลอารมณ์ ของตนเองได้ แม้กระทั่งความวิตกกังวล ความตื่นเต้น ความกลัว หรือ ความโกรธและไม่แสดงออกถึงอารมณ์ เหล่านั้นได้ดีขึ้น การจัดการกับอารมณ์มิได้หมายความว่า ถึงการระงับหรือปฏิเสธแต่เป็นการเข้าใจและใช้การ เข้าใจนั้นเพื่อจะจัดการกับสถานการณ์ได้อย่างดี ผู้นำควรตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกแต่แรก แล้วคิดว่า มันเป็นเรื่องอะไรมีผลต่อตนเองอย่างไร แล้วจึงเลือกที่จะ กระทำต่อไปการมีทักษะในการเข้าสังคม (Social skills) เป็นความเชี่ยวชาญในการจัดการกับความสัมพันธ์ การสร้างเครือข่าย ความสามารถในการค้นหาพื้นฐาน ร่วมกัน และการสร้างสัมพันธ์ภาพ ลักษณะที่แสดง ได้แก่ นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี การชักจูงโน้มน้าวใจ และเชี่ยวชาญในการสร้างและ นำทีมงานจัดเป็นความสามารถที่จะเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในทางบวก ตอบสนองต่อ อารมณ์ของผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำสามารถ ที่จะใช้ทักษะทางสังคมนี้เพื่อจะเข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่าง ตัวบุคคล จัดการความไม่ลงรอย แก้ไขข้อขัดแย้งและประสานผู้คนเข้าด้วยกัน เพื่อเป้าประสงค์ ความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์ นับว่าเป็นสิ่ง จำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ที่ยึดการทำงานเป็นคณะและและมีความสำคัญต่อผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทุกๆ องค์กรด้วย โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยในการ ประสานงานให้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว มนุษย์มีการประสานงานกันอยู่ตามธรรมชาติความ ร่วมมือ และสอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2547) กล่าวว่าสร้างแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิต โดยให้จัดอันดับความต้องการ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็นทั้งหลายทั้งปวง แล้วพิจารณาว่าการที่เราจะบรรลุสิ่งที่ต้องการนั้น เรื่องไหนที่พอเป็นไปได้ เรื่องไหนที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เมื่อได้ความต้องการที่มีความเป็นไปได้แล้วก็นำมาตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายอื่นๆ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเอง ต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์มาทำให้เราเกิดความไขว้เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้ลดความสมบูรณ์แบบ ต้องทำใจเอาไว้ยอมรับได้ว่า สิ่งที่เราตั้งใจไว้ว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่ เป็นไปดังที่ใจเราคาดหวัง 100 เปอร์เซ็นต์ การทำใจยอมรับความบกพร่องได้จะช่วยให้เราไม่เครียด

ไม่ทุกข์ ไม่ผิดหวังมากจนเกินไปฝึกมองหาประโยชน์จากอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี ๆ ที่จะเป็นพลังให้เกิดสิ่งดี ๆ อื่น ๆ ต่อไปฝึกสร้างทัศนคติที่ดี หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ (แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้) มองปัญหาให้เป็นความท้าทาย ที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผ่านพ้นปัญหานั้นๆ ไปได้หมั่นสร้างความหมายในชีวิต ด้วยการรู้สึกดีต่อตัวเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจ และพยายามใช้ความสามารถที่มีทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้กำลังใจตนเอง คิดอยู่เสมอว่าเราทำได้ เราจะทำและลงมือทำ

5.2.3.3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบโดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (0.92) องค์ประกอบการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (0.83) และองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ (0.82) ทั้งนี้เนื่องจาก วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่ที่สูงที่ไกลออกไปได้ การมีวิสัยทัศน์ นั้นจะมีเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรไม่ได้เด็ดขาด ต้องเกิดจากความคิดร่วมกันของกลุ่มองค์กร ที่มีภาระงานและเป้าหมายเดียวกัน และมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า บุคคลที่สมควรได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำทางพยาบาลต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถสื่อสารสามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคคลอื่นได้รับทราบ และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2542) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ดี ต้องมีความคิดที่กว้างไกล มีโลกทัศน์กว้างและมุ่งสู่นาคต มองออกนอกตัวสู่องค์กร ในมุมกว้าง เพื่อขยายองค์กรให้มีความกว้างไกลมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ วิจิตร นิลฉวี (2550) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์เป็นวิธีกำหนดให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆคิดว่าผลที่ดีที่สุดที่ไม่ดี ผลแบบกลางๆน่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไร แต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หัดให้ไปเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายการรับผิดชอบ การตัดสินใจใน แต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึผูกพันลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เริ่มจากมองสิ่งต่างๆให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่าง ยึดมั่นของสมาชิกในองค์การเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะนำไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

5.2.3.4 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบความร่วมมือ (0.91) องค์ประกอบบทบาทที่ได้รับ (0.91) และองค์ประกอบเป้าหมายการทำงาน (0.88) ทั้งนี้เนื่องจาก ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการของแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องกำหนดและแสดงออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุผล ในการร่วมกันทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การรับผิดชอบภาระงานตามบทบาทของบุคคลที่ได้รับมอบหมาย และที่สำคัญ คือ การให้ความร่วมมือของสมาชิกเพื่อดำเนินตามทิศทางให้บรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Crow, Raym. (2002) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกให้เข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตออกใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียว ในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายอันได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม 3) ประสิทธิผลของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของการรับผิดชอบต่อสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ 7) ความร่วมมือทาง สอดคล้องกับ เทคโนโลยี Lambrecht and Cato, (2003) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือหมายถึง กระบวนการของกลุ่มซึ่งแต่ละคนมาทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายซึ่งความสำเร็จของความร่วมมือนั้นอาศัย ทักษะการสื่อสารที่เข้มแข็ง และในลักษณะเช่นนี้ทำให้แต่ละคนมีโอกาสในการให้ความร่วมมือในการโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสะท้อนผลให้เห็นถึงประสบการณ์ของพวกเขาและการแบ่งปันประสบการณ์ข้อมูลกับคนอื่นๆด้วย

5.2.3.5 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบย่อยในองค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกองค์ประกอบ โดยมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงตามลำดับจากมากหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบความคิดใหม่ (0.95) องค์ประกอบจินตนาการ (0.72) และ องค์ประกอบความคิดยืดหยุ่น (0.86) ทั้งนี้เนื่องจาก คุณลักษณะของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ คือ การมีความคิดริเริ่ม ในการบริหารจัดการ องค์กรได้เสมอ มีการปรับตัวได้ ปรับสถานการณ์องค์กรให้เหมาะสมไม่ยึดติดมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ Booth (1994) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำด้านการศึกษาพยาบาลว่า ผู้นำ

ต้องมีภาวะในการให้อำนาจ เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ มีความสามารถในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบงานได้ มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงาน มีความสามารถในการยืดหยุ่น และสามารถปรับระบบงานให้เหมาะสมได้ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) เห็นสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีไหวพริบ ตื่นตัว คิดใหม่ทำใหม่ สามารถริเริ่มความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน มีการความสามารถในการแก้ปัญหาได้เสมอ ปรับแก้สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ ตามความเหมาะสมขององค์กร

5.2.3.6 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง คือ การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา (0.95) ในองค์ประกอบย่อย การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือ ปลอดภัยและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ (0.82) ในองค์ประกอบย่อย การควบคุมอารมณ์ของตนเองการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ (0.93) ในองค์ประกอบย่อย การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง คือ การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ (0.85) ในองค์ประกอบย่อย ทักษะทางสังคม คือ มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย (0.88) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องการประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา คือ การคิดการคิดไตร่ตรองด้วยเหตุผล มีกระบวนการทำงาน เช่นเดียวกับการคิดธรรมดา แต่มีความแตกต่างกันที่การคิด ไตร่ตรองด้วยเหตุผล เป็นการคิดพิจารณาความคิดของตน ให้รอบคอบก่อนจะสรุปเป็นคำตอบสุดท้าย ตามแนวคิดของ Ennis, R., (1987) การคิด ไตร่ตรองด้วยเหตุผล คือ การคิดทบทวนในสิ่งที่ตนต้อง ตัดสินใจที่จะเชื่อหรือที่จะทำอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ Daniel Goleman (1998) ซึ่งปัจจุบันเป็นกรรมการผู้จัดการของ Emotional Intelligence Services ในรัฐแมสซาชูเซต ประเทศสหรัฐอเมริกาและเป็นผู้เขียนหนังสือเรื่อง “ Working with Emotional Intelligence ” ได้กล่าวถึง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง หมายถึงความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ผู้ที่มีความสามารถดังกล่าวจะมีคุณลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง การประเมินตนเองตามความเป็นจริง และการมีอารมณ์ขัน และสอดคล้องกับ Elder, L., and Paul, R. (2008). ที่กล่าวว่า ความคิดไตร่ตรอง ด้วยเหตุผลว่า เป็นศิลปะการวิเคราะห์และประเมินการคิด ของตนเพื่อปรับปรุงให้ความคิดนั้นดียิ่งขึ้น ดังนั้นการคิด ไตร่ตรองด้วยเหตุผลจึงเป็นการคิดทบทวนความคิดเพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดด้วยเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลากหลาย และมีเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งเป็นความคิดที่ต้องใส่ใจในสิ่งที่ เป็นปัญหา วิธีการแก้ปัญหา และผลที่ได้จากการแก้ปัญหา แต่ละวิธี

5.2.3.7 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักวิสัยทัศน์
 ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ คือ การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต (0.78) ในองค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (0.96) ในองค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม (0.84) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ลักษณะของวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ต้องเป็น ภาพที่ชัดเจนสะท้อนเป็นภาพที่สมจริงสมจัง สะท้อนความพร้อม ศักยภาพในทางปฏิบัติที่จะทำให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นพลังที่ขับเคลื่อนของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน เพื่อดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้ วิสัยทัศน์ นำมาแต่ความเจริญเกิดการพัฒนา การเรียนรู้ทำให้เราได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นความคิดต่อจนเป็นวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งสอดคล้อง ณัฐพงศ์ เกศมาริน (2546) ได้กล่าวถึง การสร้างวิสัยทัศน์ว่า คือ การปลดปล่อยจิตวิญญาณ วิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในทักษะสำหรับคนยุคใหม่ เป็นทักษะที่สำคัญด้วยภาพที่สร้างขึ้นจะช่วยให้สามารถมุ่งเน้นอนาคต ทำให้สามารถเปลี่ยนความเสี่ยงเป็นโอกาสการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่กำหนดตำแหน่งองค์การเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งยังพยายามควบคุมและมีอิทธิพลเหนือความเปลี่ยนแปลงใดๆ แทนที่จะคอยตั้งรับสถานเดียวเมื่อกลุ่มมีวิสัยทัศน์จะได้รับการปลดปล่อยจิตวิญญาณขององค์การออกมา เมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ก็จะมีพลังมากขึ้นด้วย ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์นั้นมาจากสติปัญญา และจิตใจที่ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง โดยมีเครื่องมือสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การจินตนาการ สัญลักษณ์ต่างๆ การเล่าด้วยเรื่อง การเปลี่ยนอิริยาบถ การสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมานับว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการขยายขีดความสามารถที่รับรู้ได้ในปัจจุบัน และมีวิธีการมากมายที่ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับ Tregoe (1989) เสนอหลักการพื้นฐาน 5 ประการของการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพได้แก่ 1) การใช้ภาษาที่เข้าใจร่วมกัน 2) ใช้คำที่เฉพาะเจาะจงหรือเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน 3) มีการทดสอบความเข้าใจของผู้อื่น โดยสังเกตจากพฤติกรรมรายบุคคล 4) การสื่อสารวิสัยทัศน์ซ้ำหลายครั้งหรือบ่อยเท่าที่จะทำได้ และ 5) สื่อสารให้เห็นถึงความสอดคล้องหรือตรงกับงาน ความรับผิดชอบของบุคลากร

5.2.3.8 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักการทำงาน
 เป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยเป้าหมายการทำงาน คือ ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน (0.92) ในองค์ประกอบย่อยการร่วมมือ คือ การแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน และมีประโยชน์ร่วมกัน (0.80) ในองค์ประกอบย่อย บทบาทที่ได้รับ คือ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และการแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ(0.85) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จมากกว่าที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิด

ความกระตือรือร้น เกิดความพอใจและสนุกสนานในการทำงาน การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมาย การทำงาน การดำเนินการตามเป้าหมาย โดยที่ สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจตรงกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Covey (1989), Snyder (1994) ได้กล่าวว่า เป้าหมายการทำงาน หมายถึง การกำหนดจุดเริ่มต้น ตามวัตถุประสงค์ใดๆ เพื่อผลลัพธ์ที่เราใฝ่ฝัน จุดมุ่งหมายในใจเพื่อจะได้เข้าใจว่าเรากำลังอยู่จุดไหนในขณะนี้ และค่อยๆ ขยับไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องที่สุด ด้วยการเริ่มต้นมองกรอบความคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายสุดท้ายในชีวิตและกำหนดเป้าหมายในใจอย่างชัดเจนกระทำการทุกอย่างโดยไม่ขัดแย้งกับสิ่งที่กำหนดไว้สำคัญที่สุด โดยทุกวันที่ผ่านไปจะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เข้าใจเป้าหมายที่กำหนดไว้ในใจ อุบิสัยการเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2553) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เป้าหมายนี้จะต้องเริ่มตั้งแต่เป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนจะต้องเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายเดียวกันว่าองค์กรจะไปไหน และต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรบ้าง พอเข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้ว ก็ต้องเข้าใจเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องมาจากเป้าหมายขององค์กร จากนั้นก็จะถ่ายทอดลงสู่เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ว่าจะต้องสร้างผลงานอะไร และผลงานที่สร้างนั้นจะมีผลต่อเป้าหมายของหน่วยงาน และต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร และซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรม ของการทำงานเป็นทีมไว้ในคู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2555) ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของแต่ละตัวบ่งชี้ คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่างๆ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5.2.3.9 ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ในองค์ประกอบหลักความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.3 ทุกตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงที่สุดในองค์ประกอบย่อยความคิดยืดหยุ่น คือ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย (0.88) ในองค์ประกอบย่อย ความคิดใหม่ คือ การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป (0.94) ในองค์ประกอบย่อย จินตนาการ คือ การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (0.87) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา การบริหารจัดการองค์กร ก็ต้องปรับเปลี่ยนตามเกณฑ์และบริบทสังคม ที่พัฒนาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงความคิดตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระบวนการคิดใหม่เพื่อสิ่งใหม่ก็จะดำเนินไปตามวงจรของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ Guilford (1959 อ้างถึงใน จิตินา วรรณศรี, 2550) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง เป็นกรคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความคิดยืดหยุ่นมีส่วนสัมพันธ์กับการดัดแปลงและความอิสระในการคิด ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ พัฒนาความคิดให้แตกแขนงในทิศทางที่แตกต่างไม่ซ้ำซ้อน นำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความสามารถในการคิดได้หลายอย่างโดยอิสระ และ 2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (adaptive Flexibility) เป็นความสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้ และสอดคล้องกับ จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) กล่าวว่า ความคิดยืดหยุ่น คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย และสามารถดัดแปลงได้อย่างอิสระช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ นำไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ และไม่ซ้ำกัน การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย และ การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นำโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยดังนี้

5.3.1.1 ส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.3.1.2 องค์ประกอบหลักความฉลาดทางอารมณ์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ทักษะทางสังคม การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และองค์ประกอบการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ตามลำดับ

5.3.1.3 องค์ประกอบหลัก วิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ การสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

5.3.1.4 องค์ประกอบหลัก การทำงานเป็นทีม ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย การร่วมมือ องค์ประกอบบทบาทที่ได้รับ และเป้าหมายการทำงาน ตามลำดับ

5.3.1.5 องค์ประกอบหลัก ความคิดสร้างสรรค์ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อย ความคิดใหม่ จินตนาการ และความคิดยืดหยุ่น ตามลำดับ

5.3.1.6 องค์ประกอบย่อยการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.7 องค์ประกอบย่อยการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.8 องค์ประกอบย่อยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.9 องค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.10 องค์ประกอบย่อยทักษะทางสังคม ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.11 องค์ประกอบย่อยการสร้างวิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.12 องค์ประกอบย่อยการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.13 องค์ประกอบย่อย การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.14 องค์ประกอบย่อยเป้าหมายการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.15 องค์ประกอบย่อยการร่วมมือควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน และมีประโยชน์ร่วมกัน เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.16 องค์ประกอบย่อยบทบาทที่ได้รับ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และ การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.17 องค์ประกอบย่อยความคิดยืดหยุ่น ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.18 องค์ประกอบย่อย ความคิดใหม่ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไปเพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.1.19 องค์ประกอบย่อยจินตนาการ ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหารที่ได้้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบูรณาการผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ดังนั้น หากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ของผู้บริหารได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมารวมถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

5.3.2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแบบบูรณาการอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กรมสุขภาพจิต. (2547). *การสำรวจสุขภาพจิตและการใช้สารเสพติดของวัยรุ่นในสถานศึกษา*. นนทบุรี : สยามอินเลิฟท์มาร์เก็ตติ้ง
- กานต์ จำรูญโรจน์. (2555). *การพัฒนาเครื่องมือ Jefferson Scale of Physician Empathy-Student Version*. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 57, 2 (เม.ย.-มิ.ย. 2555) 213-224.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เชียงใหม่ : ครองช่างพรินต์ติ้ง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทซัคเซส มีเดีย.
- คมกฤษ จงบุญวัฒนา. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จำลอง นักพ่อน. (2543). *เส้นทางสู่มืออาชีพ*, สถาบันพัฒนาผู้บริหาร. 1 (5) : 3 – 4.
- ชลาลัย นิมิบุตร และ สุदारัตน์ สารสว่าง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์. ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 หน้า 188 – 201.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). *การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2556). *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 : 78-80.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- ทองใบ สุดซารี. (2551.). *ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*, พิมพ์ครั้งที่ 3, อุบลราชธานี : บริษัท ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด.
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2556). *การตัดสินใจ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการสู่สังคม ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. อุดรธานี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ(Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์ และนรินทร์ องค์กรินทร์. (2550). *ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ฉลาดใช้ EQ : Emotionally Intelligent Leadership*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). *วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นงราม เศรษฐพานิช. (2540). *การพัฒนาตัวชี้วัดและทบทวนกระบวนการทำงาน*. เอกสารประกอบการสัมมนาปฏิรูประบบราชการ สกศ. ครั้งที่ 4 (สายวิชาการ). ม.ป.ท.:ม.ป.พ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551.). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน*. การประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. วันที่ 29 สิงหาคม 2551. โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2546) .*การตัดสินผลการเรียนรู้ : เกณฑ์และการตัดเกรดในการประเมินผลการเรียนรู้ แนวใหม่*. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป. บรูซัย ศิริมหาสาร. (2548). *การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ*. นักบริหาร.
- ประสงค์ภัก ปันทพลังกูร (2553). สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2559.เข้าถึงได้จาก [https : //prakal.wordpress.com](https://prakal.wordpress.com)
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์, ฉันทนา จันทร์บรรจง, ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์, อนุชา กอนพวง. (2556). *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*. ปีที่ 15 ฉบับพิเศษ. 136-145.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พนม เกตุมาน. (2550). *พัฒนาการวัยรุ่น*. สืบค้น 9 ตุลาคม 2554, เข้าถึงได้จาก [http : www.psyclin.co.th](http://www.psyclin.co.th)
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551) .*ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ.แอคทีฟพรินท์ จำกัด.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). *สาระการบริหารการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิชย์.
- ภูวิเศษ สีนพงศพร. (2551). *เพิ่มอัจฉริยะเป็น 2 เท่า*. กรุงเทพฯ : กู๊ดมอร์นิ่ง.
- มันตรา ธรรมบุศย์. (2551). *การเรียนรู้ทักษะชีวิต*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2555. เข้าถึงได้จาก [http //www.Chandra.ac.th](http://www.Chandra.ac.th).
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2547). *การพัฒนาเชิงระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้และคุณภาพโรงเรียน ระยะที่ 2 : การพัฒนาต้นแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการขยายเครือข่าย* (กรกฎาคม - กันยายน 2547) นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต
- ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี. (2552). *การบริหารเชิงบูรณาการ (CEO)*. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2557.เข้าถึงได้จาก www.kroobannok.com.
- ยุทธ ไภยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos*. กรุงเทพฯ, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมวอล นันท์คุภวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการแพทย์ในองค์กร*. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์.

- รักจุฬา ตั้งตระกูล. (2556). *การสร้างภาวะผู้นำอย่างมีคุณค่า*. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2557
เข้าถึงได้จาก www.intrans.co.th.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- _____ . (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์. (2552). *การพัฒนาผู้นำในวิชาชีพเภสัชกรรม : ความท้าทายใหม่ในศตวรรษหน้า*
เอกสารประกอบคำบรรยาย วันที่ 12 - 16 มกราคม 2552 : 1 - 50.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2553). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศักดิ์ดา เชื้ออินทร์. (2540). *ระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม Information systems for educational, religious and cultural development*. กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. (2547). *การวิเคราะห์ผู้นำธุรกิจในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริชัย กาญจนवासี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีธรรมา แหยมคง (2557). *ทักษะการเป็นผู้นำ*. สืบค้นวันที่ 20 กรกฎาคม 2557 เข้าถึงได้จาก http://www.baanjomyut.com/library_2/leadership_skills/03.html.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สมเดช มุงเมือง (2555). *ทักษะชีวิต- พิมพ์ครั้งที่ 1*.- กรุงเทพฯ : สุตรไพศาลบิวเดอร์,
- สมยศ ชีแจง. (2552). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี (ม.ค.- มิ.ย. 2552) 48-59.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท วิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สุพานิ สถงภู่วาณิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพร พึ่งพุทธคุณ. (2548). *การบริหารจัดการที่มงาน*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.
- เสน่ห์ จัยโต. (2547). *แบบจำลองการบริหารเชิงกลยุทธ์ของศูนย์วิทยพัฒน์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
นนทบุรี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการทฤษฎีการเรียนการสอนการวัดผลและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา.
- อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอมอร จังศิริพรภรณ์ (2550). การวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันท์งามสะอาด(2553) “กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา”เข้าถึงได้จาก : <http://sisatblog.wordpress.com/2010/08/07/rr/> ค้นคืนข้อมูล 16 มกราคม 2559
- อัปสรศรี ธนไพศาล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเอาชนะอุปสรรค การตั้งเป้าหมายและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชื่อเอชไอวี. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์**
- จารุวรรณ โดบัว. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารของบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำลอง วารี. (2550). การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอสนามชัยเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดรุณี ชันขวา. (2551). ภาวะผู้นำการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5. รายงานการศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดวงศิริ เครือหงส์. (2552). การใช้กิจกรรมการเล่นิทาน เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 - 6 โรงเรียนบ้านอ้อ อำเภอสปราบ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐชา วิทพิเชษฐสกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถทางรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). ปัจจัยบางประการส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทนบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาสถิติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาสนวิเทศเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทองเกียรติ พลไชยา. (2549). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นงครักษ์ ทันเพื่อน. (2550). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นิกัญชลาลันเหลือ. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญตา ไกลเลิศ. (2550). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา : บริษัทแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมปรีดิ์ หมูวิเศษ. (2549). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกาพรรณ นันทวีชิต. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม ศรีสมัย. (2551). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดวิจารณ์ญาณ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พระมหาสอนประจันต์ เสียงเย็น. (2548). *การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาจิตใจประชาชนของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูสุวรรณวรการ. (2553). *ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ใจ วิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 1 การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- คันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจของ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ขอนแก่น : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ ผู่ชน. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน กรณีศึกษา : บุคลากร โรงเรียนเยาวลักษณ์วิทยาหาดง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหาร การศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาวิตรี ยิ้มซ้อย. (2548). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการ เรียนรู้แบบโมเดลชิปปา (Cippa Model) กับวิธีสอนแบบปกติ พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สินธร คำเหมือน. (2550). *บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*
- เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล. (2550). *ความสัมพันธ์เชิงคาโนนิกอกระหว่างภาวะผู้นำปรีวรรตการใช้อำนาจความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความมุ่งมั่นความพยายามของครูความพอใจในงานและแรงจูงใจในการปฏิรูปสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Albrecht Karl. (2006). *Social Intelligence :The New Science of Success.*
- Austin, L.B. (1997). *“Teaching and Learning About Nature of Science”*inDeveloping the Science Curriculum in Aotearoa New Zealand. Bell, B.and.
- R. Baker.(editor). *New Zealand :Longman.* Baron, R.A. & Byrne, D. (1998).*Social psychology.*9th ed. Boston :Allyn& Bacon.
- Barth, R. (1990). *Improving school from within :teachers, parents and principals can makeA difference.*San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Billir, Sule; & others.(1990)*Comparison study of gross moter development skills of normal hearing impaired and syndrome children.*¹⁸ th. Israel :International Congress on Education of the Deaf.
- Boles, H.W. and Davanport, J.A. (1975).*Introduction to Education Leadership.* New York: Harper and Row.
- Booth, R.Z. (1994). *A mandate for nursing education leadership :Change.* Journal of Professional Nursing, 10(January-April), 335-341.
- Bovee, C.L., et.al (1993). *Management.*4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Burstein L.;Oakees J. and Guiton G. (1992). *Education Indicators. Encyclopedia of Educational Research.* 2 (1992) : 409-418.

- Buzan Tony. (2002). *The Power of Social Intelligence*. London :Martins. Ltd.
- Casse, P. & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for Creative Leadership :How philosophy canturn people into more effective leaders*. [np.] : Athena Pr.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2006). *Modern management (10th ed.)*. New Jersey :Pearson Prentice Hall.
- Crow, Raym. "The case for institutional repositories: SPARC position paper." [Online]. Available: http://scholarship.utm.edu/20/1/SPARC_102.pdf 2002.
- Cooper. R.K. & Sawaf .A. 1997. *Executive EQ intelligence in leadership and organization*. New York :Grosset & Putnam.
- Covey, S.R. (1989). *The Seventh habits of highly effective people*. New York :Simon&Schuster
- Crow, K. (2002). *Collaboration*. Retrieved 15 August, 2011, from <http://www.npd-solutions.com/collaboration.html>.
- Daff, R.L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Florida: The Dryden Press.
- Daniel Goleman(1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York :Bantam Books.
- Danner, S. E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education :Perspectives of an Art Educator*. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University
- David Saunders(2002). *Integral leadership*. สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2557 เข้าถึงได้จาก http://en.wikipedia.org/wiki/Integral_leadership
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). *Development of the servant leadership assessment instrument*. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(8), 600-615.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California :ThomsonWadsworth.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership :Research finding, practice and skills*. Boston :Houghton Muffling.
- Elder, L., and Paul, R. (2008). *Critical Thinking: The Nuts and Bolts of Education*. *Optometric Education*. 33(3) :88-91.
- Ennis, R.H. (1987). *A taxonomy of critical thinking dispositions and abilities*. In J. Baron & R. Sternberg (Eds.), *Teaching thinking skills : Theory and practice*. New York : W.H. Freeman. Pp. 9-26.

- Hoy, Wayne K and Cecil G, Miskel.(2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6 th ed. McGraw – Hill International Edition 2001.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Farenkel, Jack R. (1980). *Helping Students Think and Value:Strategies for Teaching.The Social Studies*.Englewood Ciliffs.New Jersey : Prentice – Hall.
- Fisher, Kimball. (1993). *Leading self-directed work teams : a guide to developing new teamleadership skill*. New York : Mc Graw-Hill.
- Fisher, R.J.; L.L. Price.(1992). *An investigation into the social context of early adoptionbehavior*. *Journal of Consumer Research*, 19 (December), 477-486
- Freeman, T., Isaksen, S. G., & Dorval, K. B. (2002).*Servant leadership and creativity :An opening dialogue*. In L. Spears & M. Lawrence (Eds.), *Focus on leadership : Servant – leadership in the 21st century* (pp.256-267). New York : John Wiley & Sons.
- Forbes, J.E. & Fitzsimmons, V. (1993).*Education :The Key for holistic interdisciplinary collaboration*. *Holistic Nursing Practice*, 7(4), 1-10.
- Ginny O'Brien(2006). *Integrated Strengths Lead to Next Level*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2557 เข้าถึงได้จาก [http : //www.columbiaconsult.com](http://www.columbiaconsult.com).
- Georgiades, Nick; &Macdonell, Richard. (1998). *Leadership for Competitive Advantage* New York : John Wiley & Sons.
- Hackman, D. G., Schmitt-Oliver, D.M., & Tracy, J.C. (2002). *The standards - basedadministrativeinternship:putting the ISLLC standards into practice*. Lanham :The Scrarecrow press.
- Harris, A. (2009). *Creative leadership*.*Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1993).*Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 6 th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Homby, A. and Wakefield, H. (1968). *The Advanced learner's Dictionary of Current English*. London : University Press.
- Honigsfeld, A. & Dove, M.G. (2010).*Collaboration and Co -Teaching*.CA :Corwin. Ivery, J. M. (2004). *Interorganizationalcollaboration :An examination of factors that influence themotivation for participation in a collaborative partnership of homeless service providers*.Ph.D. Dissertation, Department of Education, University of Virginia Commonwealth, Virginia.

- Jacob, T.O. (1970). *Leadership and Exchange in Formal Organizations*. Alexandria, Washington: Human Resources Research Organization.
- Johnson, Richard A., Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig.(1937). *The Theory and Management of Systems*.3rd. Ed.New York :McGraw – Hill Book Company.
- Johnstone, J.N. (1981). *Indicators of Education Systems*.London : The Ancho Press ,Tiptree Essex.
- McKay C.A. & Crippen L. (2008). *Collaboration Through Clinical Integration*. Nursing Administration Quarterly, 32 (2).
- Maes, S., & Gebhardt, W. (2000). *Self-regulation and health behavior* : The health behaviorgoal model. In M. Boekaerts, R.P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of selfregulation* (pp. 343-367). San Diego, CA : Academic.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1989). *Superleadership leading others to lead themselves*. New York : Prentice Hall Press.
- Nahavandi (2000). *The Art and Science of Leadership*. (2nd ed.), Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Lambert, L. (2003).*Leadership capacity for lasting school improvement*.Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Likert, Rensis. (1984). *Pattern in Manage in Model for Management: the Structure of Commence*. Texas: Telemetric International.
- Locke, Edwin A. (1991). "The nature and causes of job satisfaction".*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.Chicago : Rand McNally.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1984). *Goal Setting : A motivational technique that work*.Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Lynelle Briggs. (2005) . Co-design with customers is vital to Service Delivery Reform
สืบค้น 20 กรกฎาคม 2557 เข้าถึงได้จาก [http : //www.humanservices.gov.au](http://www.humanservices.gov.au)
- Palus, C.J. &Horth, D.M. (2005). *The Leader's Edge : Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco : Jossey Bass.
- Peter Salovey , John Mayer.J.D. 1990. *Emotional intelligence*, Imagination, cognition and personality New York : Basic Books.

- Quinn, Robert E. & Rohrbaugh, John. (1983). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria : Towards a Competing Values Approach to Organization Analysis*. In *Management Science*.V. 29 (p. 363-377).
- Ramsay, W. & Eugene, C. (1990). *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Socila Capital, Evaluation*.London :The Falmer Press.
- Rebecca Shambaugh (2013).*Leader to Leader* Volume 2013, Issue 69, pages 24–30, Summer 2013
- Russell, R.F. and Stone, G.A. (2002). *A review of servant leadership attributes :Developing apractical model*. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(3), 145-57.
- Senge, Peter M. 1990. *The Fifth Discipline :The Art and Practice of the Learning Organization*.New York:DoubledayStoll&Temperley (2009) *Creative leadership teams*. *Journal of Management in Education*, 23(1),12-18.
- Sergiovanni, T.J. & Moore, J.H. (1989).*Schooling for Tomorrow*. Boston: Ally and Bacon.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The FreePress..
- Synder, M. (1998).*Reminiscence*.In M. Synder (Ed.).*Complementary alternative therapies innursing (3rded.)*.New York :Springer Publishing.
- Tregoe, B. B., & Zimmerman, J. W. (1980).*Top management strategy :What it is and howto make it work*. New York :Simon and Schuster.
- Trewatha, R.L. and Newport, G.M. (1982). *Management*.3rd ed. Plano, Texas: Business Publication.
- Thomson, A. M., Perry, J. L. & Miller, T.K. (2009). *Conceptualizing and measuring collaboration*. *Journal of Public Administration Theory & Research*, 19, 23–56.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership : Applying the new educational leadershipconstituent council (ELCC) standards*. Thousand Oak, California : Conwin Press.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993).*Toward a Theory of Organizational Creativity*.*Academy of Management Review*,18 (2), 293-321.
- Ubeben, G. C. & Hughes, L. W. & Norris, C. J. (2010).*The Principal :reative leadership forexcellence in schools*. 6th ed. Boston : Pearson.

- Yamanae, Taro. (1973). *Statistics :An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper & Row Publishers, Inc.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organizations*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. (5th ed.). Upper Saddle River :Prentice-Hall
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). *Leader visioning and adaptability* :Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage change. *Human Resource Management*, 43(4), 367-380.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื่องด้วยดิฉัน นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย กำลังทำ ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีคณะกรรมการ ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ คือ 1) ผศ.ดร. สถาพร ชันโต ซึ่งการทำ ดุษฎีนิพนธ์ดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความกรุณา ข้อมูลจากท่าน ดังนั้นดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนโดยไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Secondary School Administrators under the Office of Basic Education Commission) หมายถึง ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา

6.2 ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrated Leadership) หมายถึง การแสดงออกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สังเกตได้จากพฤติกรรม (1) ความฉลาดทางอารมณ์ (2) การมีวิสัยทัศน์ (3) การทำงานเป็นทีม และ (4) ความคิดสร้างสรรค์

6.2.1 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotien) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกความสามารถในการตระหนักรู้ถึง ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเองบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ได้ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 3) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 4) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 5) ทักษะทางสังคม

6.2.2 วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความคาดหวังในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเป็น ข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่สังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์

6.2.3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่บุคคลหลายคนทำงานร่วมกันโดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการทำงาน เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสังเกตได้จากองค์ประกอบ 1) เป้าหมายการทำงาน (Goals) 2) การร่วมมือ (Collaboration) 3) บทบาทที่ได้รับ (The role earned)

6.2.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง กระบวนการคิดของสมองซึ่งสามารถคิดได้หลากหลายและแปลกใหม่ สามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎีหรือปฏิบัติได้อย่างรอบคอบและถูกต้องที่วัดได้จากองค์ประกอบ (1) ความคิดยืดหยุ่น (2) ความคิดใหม่ และ (3) คิดจินตนาการ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางทิพมาศ เสวตวรโชติ

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของ
ท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี
 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี
 4. 51 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- 1.ปริญญาตรี
 2.ปริญญาโท
 3.ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการบริหาร

1. ไม่เกิน 10 ปี
 2. 11 - 20 ปี
 3. 21 - 30 ปี
 4. 31 - 40 ปี
 5. 41 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า
ท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ต่อไปนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|--|---------------|---|---|---|-----------|
| | | ← | | → | | |
| | | น้อยที่สุด | | | | มากที่สุด |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบหลักที่ 1 ความฉลาดทางอารมณ์ | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง | | | | | | |
| 1 | เข้าใจในอารมณ์ของตนเองว่ามีเหตุที่มาจากอย่างไร | | | | | |
| 2 | การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง | | | | | |
| 3 | การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา | | | | | |
| 4 | การมีความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง | | | | | |
| 5 | มีความมั่นใจในตนเอง | | | | | |
| 6 | มีความเชื่อมั่นในความสามารถ | | | | | |
| 7 | มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น | | | | | | |
| 8 | เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น | | | | | |
| 9 | รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อพบว่าเขาประสบความทุกข์ใจ | | | | | |
| 10 | ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ | | | | | |
| 11 | ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม | | | | | |
| 12 | สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง | | | | | | |
| 13 | ความสามารถควบคุมตนเองให้แสดงความคิดเห็นได้เหมาะสม | | | | | |
| 14 | สามารถระงับอารมณ์ได้เมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ | | | | | |
| 15 | สามารถเปลี่ยนอารมณ์ทางลบเป็นบวกได้ | | | | | |
| 16 | ความสามารถทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ | | | | | |
| 17 | พิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | | | | | |
| 18 | เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้ | | | | | |

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า
ท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ต่อไปนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|--|---------------|---|-----------|---|---|
| | | น้อยที่สุด | | มากที่สุด | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง | | | | | | |
| 19 | การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | | | | | |
| 20 | เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะบอกตนเองว่าได้ทำดีแล้ว | | | | | |
| 21 | การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 22 | การสร้างสรรคกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ | | | | | |
| 23 | การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา | | | | | |
| 24 | แม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 5 ทักษะทางสังคม | | | | | | |
| 25 | ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในสังคม | | | | | |
| 26 | มีความสามารถในการสื่อสาร | | | | | |
| 27 | มีการรู้จักทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี | | | | | |
| 28 | เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม | | | | | |
| 29 | มีความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส | | | | | |
| 30 | กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ | | | | | |
| 31 | มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย | | | | | |
| องค์ประกอบหลักที่ 2 วิสัยทัศน์ | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ | | | | | | |
| 32 | การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล | | | | | |
| 33 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล | | | | | |
| 34 | การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ | | | | | | |
| 35 | การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | | | | | |

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า
ท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ต่อไปนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|---|---|---------------|---|-----------|---|---|
| | | น้อยที่สุด | | มากที่สุด | | |
| | | +1 | 0 | -1 | 4 | 5 |
| 36 | การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม | | | | | |
| 37 | การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ | | | | | | |
| 38 | การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 39 | วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 40 | เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ | | | | | |
| 41 | ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ | | | | | |
| องค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 เป้าหมายการทำงาน | | | | | | |
| 42 | การวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน | | | | | |
| 43 | การกำหนดกรอบเพื่อดำเนินกิจกรรม | | | | | |
| 44 | การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน | | | | | |
| 45 | ลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน | | | | | |
| 46 | มีการตรวจสอบและติดตามผล | | | | | |
| องค์ประกอบย่อย 2 ความร่วมมือ | | | | | | |
| 47 | การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน | | | | | |
| 48 | การแบ่งความรับผิดชอบภาระงาน | | | | | |
| 49 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | | | | | |
| 50 | มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 51 | มีประโยชน์ร่วมกัน | | | | | |

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า
ท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ต่อไปนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

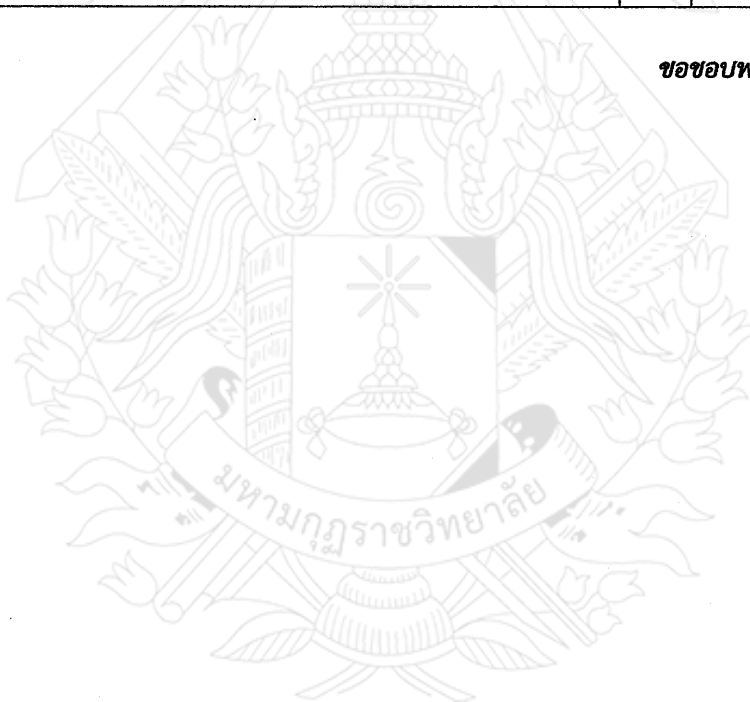
| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|--|---|---------------|---|-----------|---|---|
| | | น้อยที่สุด | | มากที่สุด | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| องค์ประกอบย่อย 3 บทบาทที่ได้รับ | | | | | | |
| 52 | ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง | | | | | |
| 53 | มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ | | | | | |
| 54 | การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ | | | | | |
| 55 | เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง | | | | | |
| 56 | เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาท | | | | | |
| องค์ประกอบหลักที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ | | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความคิดยืดหยุ่น | | | | | | |
| 57 | ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ | | | | | |
| 58 | การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย | | | | | |
| 59 | การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น | | | | | |
| 60 | การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 2 การคิดสิ่งใหม่ | | | | | | |
| 61 | คิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากความคุ้นเคยที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน | | | | | |
| 62 | กล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน | | | | | |
| 63 | ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับทุกสภาพการณ์ | | | | | |
| 64 | การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป | | | | | |
| องค์ประกอบย่อยที่ 3 จินตนาการ | | | | | | |
| 65 | ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 66 | การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี | | | | | |

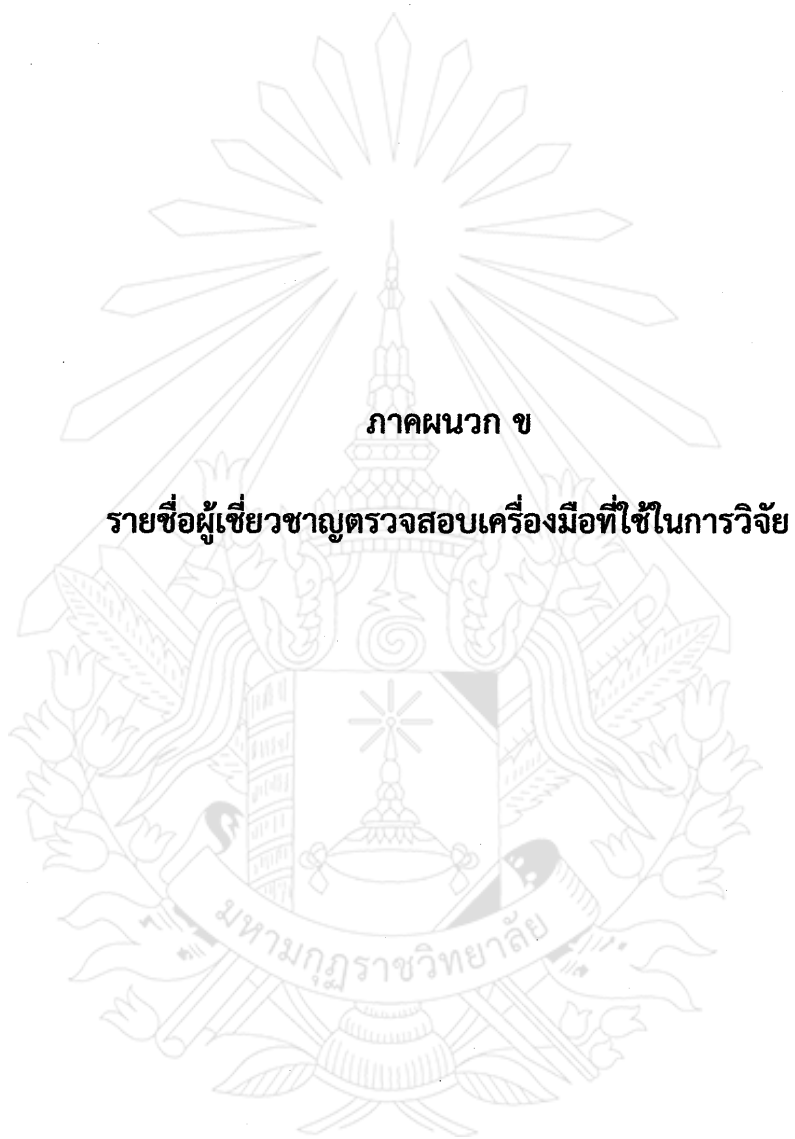
ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่านในแต่ละข้อว่า
ท่านมีการปฏิบัติพฤติกรรม / ความคิดเห็นอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์
ต่อไปนี้ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ระดับพฤติกรรม | | | | |
|-----|--|---------------|---|-----------|---|---|
| | | น้อยที่สุด | | มากที่สุด | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67 | การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 68 | เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น | | | | | |
| 69 | การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ | | | | | |

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มบริหารการศึกษา

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.สุวิทย์ ภาณุจारी | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการเงิน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. ผศ.ดร.วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 3. ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 4. ดร.ประยงค์ ชูรักษ์ | ศึกษานิเทศก์ สพป.นครศรีธรรมราช 3 |
| 5. ดร.ปุนิทรภัฏ พรหมมาศ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลท่าแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช |

กลุ่มวัดและประเมินผล/วิจัย

- | | |
|--------------------------------|--|
| 6. ผศ.ดร.เกศริน มนูญผล | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| 7. ผศ.(พิเศษ)ดร.สงศรี ชมภูวงศ์ | อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช |



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 218
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี 18
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ /ว ๘๕๔

๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ คุชฎินิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ คุชฎินิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าแจกแบบสอบถาม ดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

แทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B ๗.๔)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 219
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี 19
ถ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖ /ว ๗๖๑

๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try Out

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try out จำนวน ๓๐ ชุด ในการทำดุษฎีนิพนธ์ ตามความประสงค์

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

แทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B ๗.๔)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ถ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 220
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี 220
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๗๐๑

๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผศ. (พิเศษ) ดร.สงศรี ชมภูวงศ์
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

10 สิงหาคม ๒๕๕๘

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 221
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๗๐๑

๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.วีระยุทธ ขวตะกำญจน์
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นางทิพมาศ เสวตวรโชติ

๗ ส.ค. ๕๘

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย - 222

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถนนสาย-นครชัยศรี ๒๒

ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๕๕-๖๐๖๐

ที่ ศช ๖๐๐๖/ว ๗๐๑

๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.นพรัตน์ ชัยเรือง
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางทิพมาศ เศวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)" ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปริยัติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ๕๖๐๗

- ๑๓๓๓/๑๕

๕๕

15 ส.ค. ๕๘

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนสาย-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๕๕๕-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๕๕๕-๖๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 223
 ๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ถนนศาลาษา-นครราชสีมา 223
 ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๖/ว ๗๐๑

๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ประยงค์ ชูรักษ์
 ศึกษานิเทศก์ สพป.นครศรีธรรมราช ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางทิพมาศ เสวตวรโชติ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการอนุมัติให้ทำ ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (INDICATORS OF INTEGRATED LEADERSHIP FOR SECONDARY SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION)” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำ ดุษฎีนิพนธ์ เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

ในการนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ดุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยหรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้รับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นักศึกษาด้วย สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง พร้อมกันนี้ได้แนบสำเนาเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ชุด ที่แนบมา พร้อมนี้แล้ว

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระปรีดิติสารเวที, ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ศรีตมโลนครีศรี ตาสนร์ค

วิจิตรการบงบงคความ

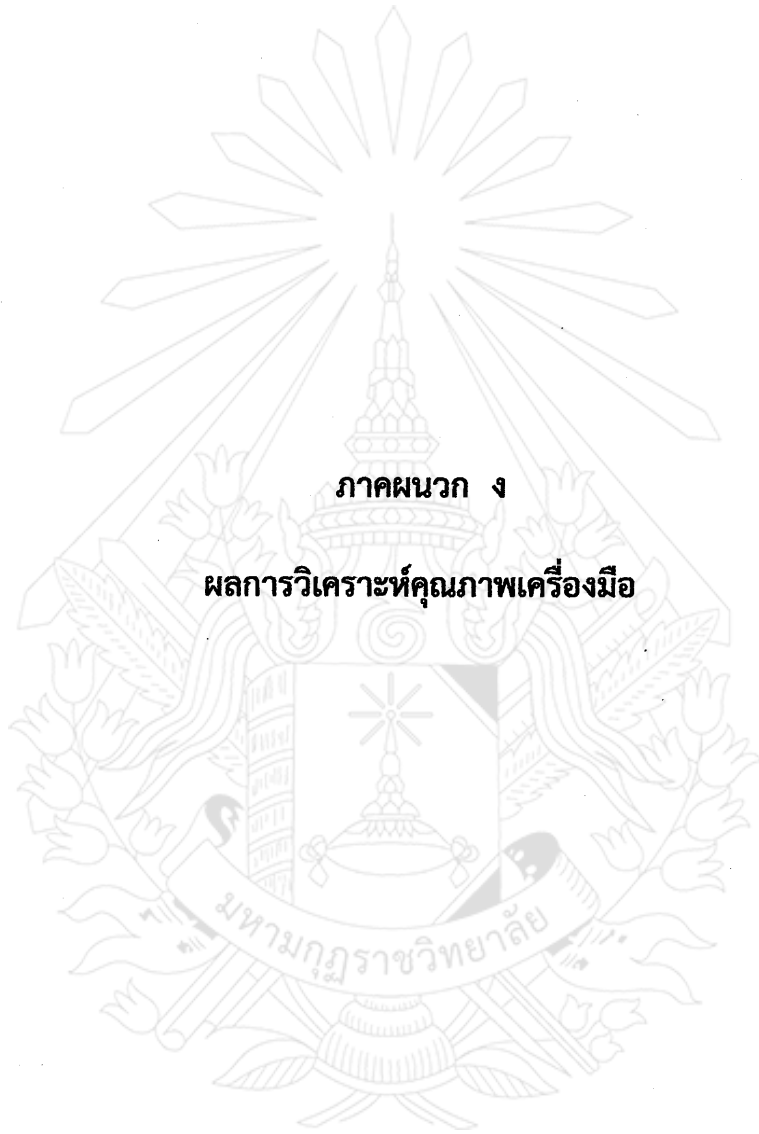
วิจิตรการบงบงคความ
 เป็นต่อว่าดี!

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาคารสมเด็จพระวันรัต (B 7.4)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถนนศาลาษา-นครราชสีมา ต.ศาลาษา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๖ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๘๑



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา(content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของแบบสอบถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence : IOC) ดังแสดงในตาราง

ตาราง ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ค่า IOC |
|-----|---|---------|
| 1 | เข้าใจในอารมณ์ของตนเองว่ามีเหตุที่มาจากอย่างไร | 1 |
| 2 | การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง | 1 |
| 3 | การประเมินคาดคะเนผลที่จะเกิดตามมา | 0.86 |
| 4 | การมีความสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนเอง | 1 |
| 5 | มีความมั่นใจในตนเอง | 1 |
| 6 | มีความเชื่อมั่นในความสามารถ | 1 |
| 7 | มีความมั่นใจในคุณค่าของตนเอง | 1 |
| 8 | เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ของผู้อื่น | 1 |
| 9 | รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อพบว่าเขาประสบความทุกข์ใจ | 0.86 |
| 10 | ปลอบใจและให้กำลังใจแก่ผู้อื่นเสมอ | 0.86 |
| 11 | ตอบสนองอารมณ์ของบุคคลอื่นได้เหมาะสม | 1 |
| 12 | สังเกต ความรู้สึกของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน | 1 |
| 13 | ความสามารถควบคุมตนเองให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม | 1 |
| 14 | สามารถระงับอารมณ์ได้เมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ | 1 |
| 15 | สามารถเปลี่ยนอารมณ์ทางลบเป็นบวกได้ | 1 |
| 16 | สามารถทำใจยอมรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ | 1 |
| 17 | มีการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ | 1 |
| 18 | เมื่อมีปัญหาสามารถควบคุมสติและอารมณ์ได้ | 1 |
| 19 | การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง | 0.71 |
| 20 | เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจะบอกตนเองว่าได้ทำดีแล้ว | 1 |
| 21 | การให้กำลังใจในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ | 1 |

ตาราง ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน(ต่อ)

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ค่า IOC |
|-----|---|---------|
| 22 | การสร้างสรรค้กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอารมณ์ | 1 |
| 23 | การมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการจัดการปัญหา | 1 |
| 24 | แม้สถานการณ์จะเลวร้ายก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น | 1 |
| 25 | ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ต่อสมาชิกในสังคม | 1 |
| 26 | มีความสามารถในการสื่อสาร | 1 |
| 27 | มีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี | 1 |
| 28 | เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในสังคม | 1 |
| 29 | มีความมุ่งมั่นพยายามปรับตัวได้ทุกโอกาส | 1 |
| 30 | กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ | 1 |
| 31 | มีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย | 0.86 |
| 32 | การสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล | 1 |
| 33 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคล | 1 |
| 34 | การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต | 1 |
| 35 | การสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน | 1 |
| 36 | การเชิญชวนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม | 1 |
| 37 | การยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร | 0.86 |
| 38 | การกำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | 0.86 |
| 39 | วางแผนและจัดกิจกรรมต่างๆที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ | 1 |
| 40 | เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายแผนยุทธศาสตร์และ กิจกรรมต่างๆ | 1 |
| 41 | ตรวจสอบติดตามการนำวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติ | 1 |
| 42 | การวางแผนร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน | 1 |
| 43 | การกำหนดกรอบของทีมเพื่อดำเนินกิจกรรม | 1 |
| 44 | การจัดลำดับกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน | 1 |
| 45 | ร่วมกันลงมือปฏิบัติตามขั้นตอน | 1 |
| 46 | มีการตรวจสอบและติดตามผล | 1 |

ตารางที่ ผลการวิเคราะห์หาคุนภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำแบบบูรณาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

| ข้อ | พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบูรณาการ | ค่า IOC |
|-----|---|---------|
| 47 | มีการร่วมทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน | 0.86 |
| 48 | การแบ่งความรับผิดชอบในการะงาน | 1 |
| 49 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น | 1 |
| 50 | มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน | 1 |
| 51 | มีประโยชน์ร่วมกัน | 0.86 |
| 52 | ภาระงานสัมพันธ์กับตำแหน่ง | 1 |
| 53 | มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ร่วมกัน | 1 |
| 54 | การแบ่งงานตามความถนัดความชำนาญ | 1 |
| 55 | เข้าใจในบทบาทของทีม | 1 |
| 56 | เข้าใจหน้าที่ที่สังคมคาดหวังตามบทบาทกลุ่มคณะ | 1 |
| 57 | ความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ | 1 |
| 58 | การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย | 0.86 |
| 59 | การคิดเพื่อให้การปฏิบัติคล่องตัวมากขึ้น | 1 |
| 60 | การดัดแปลงความคิดเพื่อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา | 1 |
| 61 | คิดแปลกใหม่ซึ่งแตกต่างไปจากความคุ้นเคยและไม่เคยปรากฏมาก่อน | 0.86 |
| 62 | กล้าลอง กล้าคิด กล้าแสดงออกในสิ่งใหม่ๆ และไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน | 1 |
| 63 | ยินดีที่จะเผชิญความเสี่ยงกับสภาพการณ์ดังกล่าว | 1 |
| 64 | การยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ อันจะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มหรือสิ่งใหม่ต่อไป | 1 |
| 65 | ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 1 |
| 66 | การคาดคะเนและการวางแผนที่ดี | 1 |
| 67 | การมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ | 1 |
| 68 | เป็นการคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกับผู้อื่น | 0.86 |
| 69 | การคิดที่นำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ | 1 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

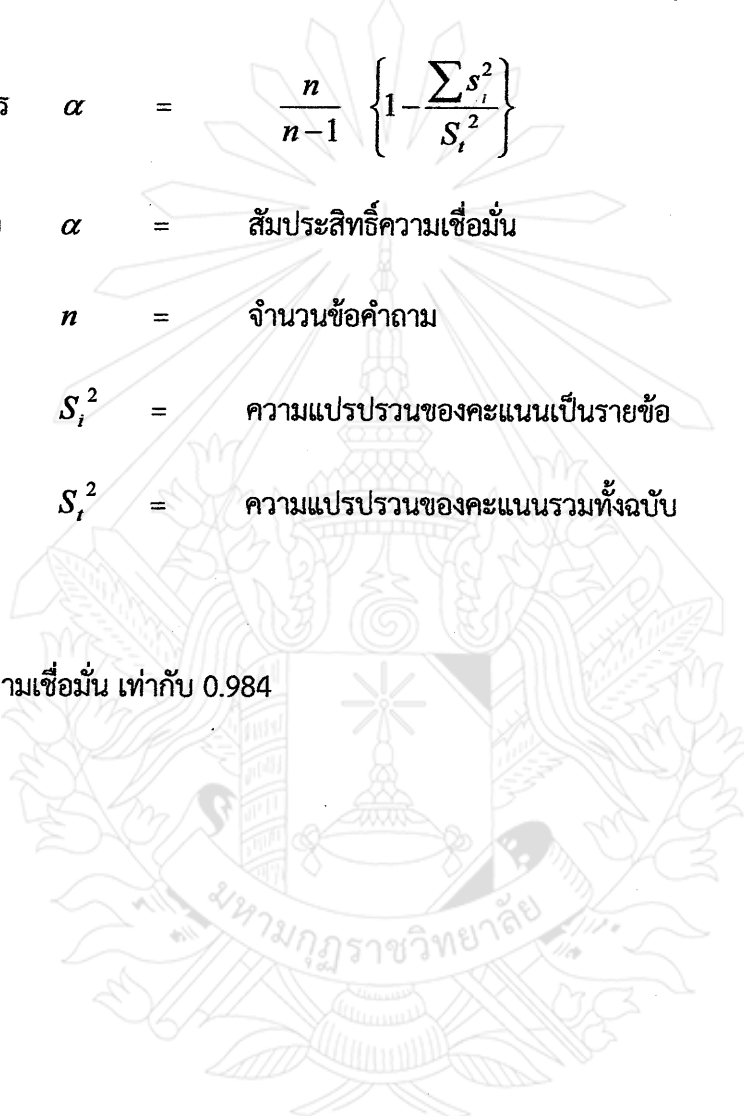
เมื่อ α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n = จำนวนข้อคำถาม

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.984



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .984 | 69 |

Item Statistics

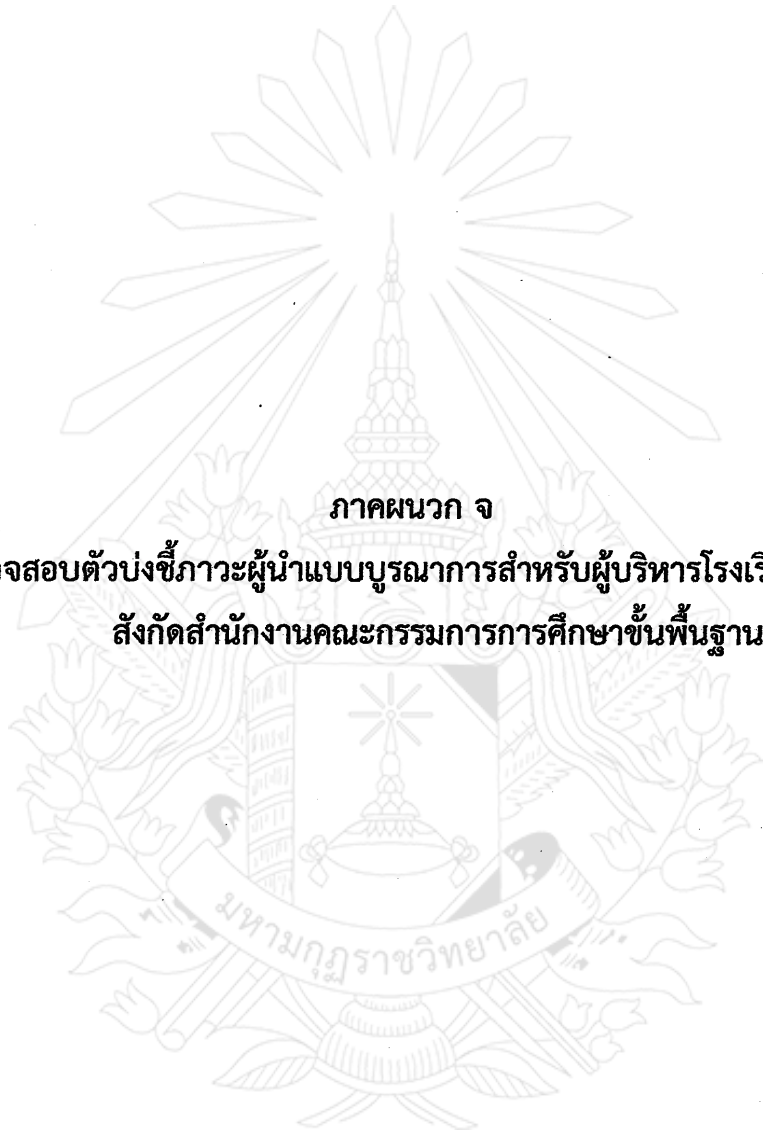
| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| EQ1 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| EQ2 | 4.3667 | .61495 | 30 |
| EQ3 | 4.4667 | .57135 | 30 |
| EQ4 | 4.5000 | .57235 | 30 |
| EQ5 | 4.4333 | .67891 | 30 |
| EQ6 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| EQ7 | 4.4333 | .67891 | 30 |
| EQ8 | 4.3667 | .76489 | 30 |
| EQ9 | 4.3000 | .53498 | 30 |
| EQ10 | 4.2000 | .61026 | 30 |
| EQ11 | 4.3000 | .59596 | 30 |
| EQ12 | 4.3000 | .65126 | 30 |
| EQ13 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| EQ14 | 4.2667 | .63968 | 30 |
| EQ15 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| EQ16 | 4.3667 | .49013 | 30 |
| EQ17 | 4.3667 | .66868 | 30 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|--------|-------------------|----|
| EQ18 | 4.3667 | .66868 | 30 |
| EQ19 | 4.3000 | .70221 | 30 |
| EQ20 | 4.3000 | .59596 | 30 |
| EQ21 | 4.4667 | .57135 | 30 |
| EQ22 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| EQ23 | 4.4333 | .67891 | 30 |
| EQ24 | 4.3667 | .55605 | 30 |
| EQ25 | 4.4333 | .62606 | 30 |
| EQ26 | 4.3000 | .74971 | 30 |
| EQ27 | 4.2333 | .62606 | 30 |
| EQ28 | 4.1333 | .68145 | 30 |
| EQ29 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| EQ30 | 4.2333 | .62606 | 30 |
| EQ31 | 4.3000 | .70221 | 30 |
| Vision32 | 4.2667 | .63968 | 30 |
| Vision33 | 4.5000 | .57235 | 30 |
| Vision34 | 4.3667 | .49013 | 30 |
| Vision35 | 4.3000 | .74971 | 30 |
| Vision36 | 4.3000 | .74971 | 30 |
| Vision37 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| Vision38 | 4.3000 | .59596 | 30 |
| Vision39 | 4.4667 | .57135 | 30 |
| Vision40 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| Vision41 | 4.4333 | .67891 | 30 |
| Team42 | 4.3667 | .55605 | 30 |
| Team43 | 4.5000 | .62972 | 30 |
| Team44 | 4.3667 | .76489 | 30 |
| Team45 | 4.3667 | .55605 | 30 |
| Team46 | 4.2667 | .63968 | 30 |
| Team47 | 4.3667 | .61495 | 30 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------|--------|-------------------|----|
| Team48 | 4.2333 | .62606 | 30 |
| Team49 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| Team50 | 4.3333 | .66089 | 30 |
| Team51 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| Team52 | 4.4333 | .50401 | 30 |
| Team54 | 4.4333 | .67891 | 30 |
| Team55 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| Team56 | 4.3667 | .61495 | 30 |
| Creat57 | 4.4000 | .56324 | 30 |
| Creat58 | 4.5000 | .57235 | 30 |
| Creat59 | 4.3667 | .66868 | 30 |
| Creat60 | 4.4333 | .56832 | 30 |
| Creat61 | 4.4333 | .62606 | 30 |
| Creat62 | 4.3667 | .76489 | 30 |
| Creat63 | 4.3000 | .53498 | 30 |
| Creat64 | 4.2667 | .63968 | 30 |
| Creat65 | 4.3000 | .59596 | 30 |
| Creat66 | 4.3000 | .65126 | 30 |
| Creat67 | 4.2333 | .67891 | 30 |
| Creat68 | 4.3333 | .66089 | 30 |
| Creat69 | 4.4333 | .56832 | 30 |



ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|----------------|----------|------|--------|------------|
| EQ3 <-- EQ P1 | .924 | .031 | 29.849 | *** par_1 |
| EQ2 <-- EQ P1 | 1.000 | | | |
| EQ1 <-- EQ P1 | .751 | .031 | 24.535 | *** par_2 |
| EQ5 <-- EQ P2 | 1.000 | | | |
| EQ4 <-- EQ P2 | 1.134 | .039 | 28.890 | *** par_3 |
| EQ8 <-- EQ P3 | 1.000 | | | |
| EQ7 <-- EQ P3 | .675 | .025 | 26.757 | *** par_4 |
| EQ11 <-- EQ P4 | 1.000 | | | |
| EQ10 <-- EQ P4 | .758 | .045 | 16.835 | *** par_5 |
| EQ15 <-- EQ P5 | 1.000 | | | |
| EQ14 <-- EQ P5 | .773 | .033 | 23.506 | *** par_6 |
| EQ13 <-- EQ P5 | .782 | .037 | 21.303 | *** par_7 |
| EQ6 <-- EQ P2 | 1.094 | .054 | 20.092 | *** par_8 |
| EQ9 <-- EQ P3 | .913 | .026 | 35.509 | *** par_9 |
| EQ12 <-- EQ P4 | .939 | .073 | 12.828 | *** par_10 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|----------------|----------|
| EQ3 <-- EQ P1 | .871 |
| EQ2 <-- EQ P1 | .947 |
| EQ1 <-- EQ P1 | .675 |
| EQ5 <-- EQ P2 | .790 |
| EQ4 <-- EQ P2 | .825 |
| EQ8 <-- EQ P3 | .933 |
| EQ7 <-- EQ P3 | .734 |
| EQ11 <-- EQ P4 | .845 |
| EQ10 <-- EQ P4 | .656 |
| EQ15 <-- EQ P5 | .884 |
| EQ14 <-- EQ P5 | .763 |
| EQ13 <-- EQ P5 | .688 |
| EQ6 <-- EQ P2 | .802 |
| EQ9 <-- EQ P3 | .864 |
| EQ12 <-- EQ P4 | .785 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|------------------|----------|------|---------|-------------|
| EQ P1 <--> EQ P2 | .185 | .012 | 15.756 | *** par_68 |
| EQ P1 <--> EQ P3 | .185 | .013 | 14.764 | *** par_69 |
| EQ P1 <--> EQ P4 | .157 | .013 | 12.078 | *** par_70 |
| EQ P1 <--> EQ P5 | .148 | .013 | 11.871 | *** par_71 |
| EQ P2 <--> EQ P3 | .163 | .012 | 13.271 | *** par_72 |
| EQ P2 <--> EQ P4 | .102 | .013 | 7.945 | *** par_73 |
| EQ P2 <--> EQ P5 | .191 | .014 | 14.048 | *** par_74 |
| EQ P3 <--> EQ P4 | .247 | .016 | 15.247 | *** par_75 |
| EQ P3 <--> EQ P5 | .272 | .015 | 17.852 | *** par_76 |
| EQ P4 <--> EQ P5 | .208 | .017 | 12.274 | *** par_77 |
| e14 <--> e6 | .095 | .008 | 11.794 | *** par_11 |
| e4 <--> e13 | .082 | .008 | 10.244 | *** par_12 |
| e5 <--> e4 | .027 | .009 | 2.984 | .003 par_13 |
| e8 <--> e15 | -.061 | .006 | -10.541 | *** par_14 |
| e13 <--> e9 | .052 | .006 | 9.346 | *** par_15 |

| | | | | | | |
|-----|----------|-------|------|---------|------|--------|
| e5 | <--> e7 | .026 | .005 | 5.477 | *** | par_16 |
| e1 | <--> e4 | -.040 | .006 | -6.721 | *** | par_17 |
| e3 | <--> e6 | .044 | .009 | 4.914 | *** | par_18 |
| e14 | <--> e13 | .029 | .006 | 4.732 | *** | par_19 |
| e2 | <--> e12 | -.048 | .006 | -7.945 | *** | par_20 |
| e11 | <--> e6 | .057 | .009 | 6.030 | *** | par_21 |
| e4 | <--> e12 | -.051 | .009 | -5.455 | *** | par_22 |
| e8 | <--> e10 | -.081 | .007 | -11.540 | *** | par_23 |
| e1 | <--> e7 | -.014 | .005 | -2.722 | .006 | par_24 |
| e3 | <--> e4 | -.014 | .005 | -2.879 | .004 | par_25 |
| e4 | <--> e10 | -.055 | .009 | -6.427 | *** | par_26 |
| e6 | <--> e9 | -.022 | .005 | -4.571 | *** | par_27 |
| e2 | <--> e8 | -.037 | .006 | -6.573 | *** | par_28 |
| e10 | <--> e6 | .043 | .009 | 4.873 | *** | par_29 |
| e14 | <--> e12 | -.060 | .011 | -5.273 | *** | par_30 |
| e14 | <--> e9 | -.008 | .005 | -1.796 | .073 | par_31 |
| e3 | <--> e8 | -.033 | .006 | -5.467 | *** | par_32 |
| e13 | <--> e12 | -.063 | .013 | -4.675 | *** | par_33 |
| e4 | <--> e11 | .024 | .008 | 3.039 | .002 | par_34 |
| e1 | <--> e10 | .040 | .007 | 5.718 | *** | par_35 |
| e7 | <--> e13 | .015 | .005 | 2.811 | .005 | par_36 |
| e3 | <--> e10 | .031 | .006 | 5.119 | *** | par_37 |
| e1 | <--> e13 | -.019 | .007 | -2.549 | .011 | par_38 |
| e2 | <--> e1 | .009 | .006 | 1.512 | .131 | par_39 |
| e3 | <--> e15 | .019 | .005 | 4.211 | *** | par_40 |
| e7 | <--> e12 | -.040 | .012 | -3.386 | *** | par_41 |
| e9 | <--> e12 | -.044 | .014 | -3.086 | .002 | par_42 |
| e10 | <--> e13 | -.029 | .008 | -3.523 | *** | par_43 |
| e11 | <--> e15 | .009 | .008 | 1.101 | .271 | par_44 |
| e1 | <--> e6 | .003 | .008 | .334 | .738 | par_45 |
| e2 | <--> e14 | .028 | .006 | 4.298 | *** | par_46 |
| e5 | <--> e9 | -.015 | .004 | -3.747 | *** | par_47 |
| e3 | <--> e14 | .033 | .006 | 5.097 | *** | par_48 |
| e8 | <--> e12 | -.063 | .016 | -3.869 | *** | par_49 |
| e3 | <--> e11 | .020 | .006 | 3.501 | *** | par_50 |
| e7 | <--> e11 | .008 | .006 | 1.220 | .223 | par_51 |
| e3 | <--> e9 | -.018 | .006 | -3.063 | .002 | par_52 |
| e8 | <--> e11 | -.032 | .007 | -4.478 | *** | par_53 |
| e7 | <--> e14 | .023 | .005 | 4.336 | *** | par_54 |
| e5 | <--> e14 | .025 | .007 | 3.664 | *** | par_55 |
| e5 | <--> e13 | .008 | .007 | 1.125 | .260 | par_56 |
| e4 | <--> e14 | .026 | .007 | 3.613 | *** | par_57 |
| e2 | <--> e9 | -.021 | .005 | -3.985 | *** | par_58 |
| e11 | <--> e10 | .006 | .019 | .341 | .733 | par_59 |
| e7 | <--> e6 | .014 | .005 | 2.743 | .006 | par_60 |
| e2 | <--> e13 | -.009 | .005 | -1.731 | .084 | par_61 |
| e2 | <--> e6 | .020 | .008 | 2.455 | .014 | par_62 |
| e1 | <--> e14 | .019 | .007 | 2.862 | .004 | par_63 |
| e15 | <--> e12 | -.026 | .015 | -1.759 | .079 | par_64 |
| e2 | <--> e5 | -.010 | .004 | -2.434 | .015 | par_65 |
| e6 | <--> e12 | -.020 | .010 | -2.038 | .042 | par_66 |
| e11 | <--> e12 | -.038 | .019 | -1.981 | .048 | par_67 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------------------|----------|
| EQ P1 <--> EQ P2 | .814 |
| EQ P1 <--> EQ P3 | .665 |
| EQ P1 <--> EQ P4 | .548 |

| | |
|------------------|--------|
| EQ P1 <--> EQ P5 | .516 |
| EQ P2 <--> EQ P3 | .642 |
| EQ P2 <--> EQ P4 | .392 |
| EQ P2 <--> EQ P5 | .726 |
| EQ P3 <--> EQ P4 | .775 |
| EQ P3 <--> EQ P5 | .846 |
| EQ P4 <--> EQ P5 | .631 |
| e14 <--> e6 | .677 |
| e4 <--> e13 | .485 |
| e5 <--> e4 | .219 |
| e8 <--> e15 | -.935 |
| e13 <--> e9 | .371 |
| e5 <--> e7 | .212 |
| e1 <--> e4 | -.274 |
| e3 <--> e6 | .449 |
| e14 <--> e13 | .164 |
| e2 <--> e12 | -.673 |
| e11 <--> e6 | .424 |
| e4 <--> e12 | -.342 |
| e8 <--> e10 | -.756 |
| e1 <--> e7 | -.099 |
| e3 <--> e4 | -.147 |
| e4 <--> e10 | -.313 |
| e6 <--> e9 | -.195 |
| e2 <--> e8 | -1.007 |
| e10 <--> e6 | .233 |
| e14 <--> e12 | -.375 |
| e14 <--> e9 | -.075 |
| e3 <--> e8 | -.598 |
| e13 <--> e12 | -.313 |
| e4 <--> e11 | .188 |
| e1 <--> e10 | .198 |
| e7 <--> e13 | .090 |
| e3 <--> e10 | .238 |
| e1 <--> e13 | -.098 |
| e2 <--> e1 | .137 |
| e3 <--> e15 | .246 |
| e7 <--> e12 | -.274 |
| e9 <--> e12 | -.352 |
| e10 <--> e13 | -.124 |
| e11 <--> e15 | .079 |
| e1 <--> e6 | .017 |
| e2 <--> e14 | .435 |
| e5 <--> e9 | -.138 |
| e3 <--> e14 | .335 |
| e8 <--> e12 | -.695 |
| e3 <--> e11 | .209 |
| e7 <--> e11 | .061 |
| e3 <--> e9 | -.236 |
| e8 <--> e11 | -.418 |
| e7 <--> e14 | .172 |
| e5 <--> e14 | .188 |
| e5 <--> e13 | .048 |
| e4 <--> e14 | .197 |
| e2 <--> e9 | -.417 |
| e11 <--> e10 | .035 |
| e7 <--> e6 | .108 |
| e2 <--> e13 | -.106 |
| e2 <--> e6 | .325 |



| | EQ12 | EQ9 | EQ6 | EQ13 | EQ14 | EQ15 | EQ10 | EQ11 | EQ7 | EQ8 | EQ4 | EQ5 | EQ1 | EQ2 | EQ3 |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|
| EQ P5 | .120 | -.228 | .018 | .120 | .074 | .533 | .141 | -.099 | -.134 | .563 | .010 | .032 | -.119 | .228 | -.224 |
| EQ P4 | .260 | -.332 | -.398 | .080 | .133 | .097 | .259 | .299 | -.174 | .615 | -.046 | -.036 | -.203 | .565 | -.092 |
| EQ P3 | .123 | -.061 | -.143 | .001 | -.016 | .274 | .162 | -.064 | -.035 | .727 | -.013 | -.055 | -.171 | .409 | -.022 |
| EQ P2 | .074 | .032 | .325 | -.001 | -.243 | .198 | .022 | -.178 | -.044 | .151 | .202 | .121 | .028 | .204 | -.050 |
| EQ P1 | .088 | -.030 | -.006 | .014 | -.230 | .019 | .037 | -.085 | -.071 | .299 | .069 | .052 | -.022 | .640 | .222 |

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .939 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .913 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | 1.094 | .000 |
| EQ13 | .782 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .773 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | 1.000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .758 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | 1.000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .675 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | 1.134 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | 1.000 | .000 |
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .751 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | 1.000 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .924 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .785 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .864 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | .802 | .000 |
| EQ13 | .688 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .763 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | .884 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .656 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | .845 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .734 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | .933 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | .825 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | .790 | .000 |
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .675 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .947 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .871 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .939 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .913 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | 1.094 | .000 |
| EQ13 | .782 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .773 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | 1.000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .758 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | 1.000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .675 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | 1.134 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | 1.000 | .000 |

| | | | | | |
|-----|------|------|------|------|-------|
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .751 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | 1.000 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .924 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .785 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .864 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | .802 | .000 |
| EQ13 | .688 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .763 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | .884 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .656 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | .845 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .734 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | .933 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | .825 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | .790 | .000 |
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .675 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .947 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .871 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ13 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | EQ P5 | EQ P4 | EQ P3 | EQ P2 | EQ P1 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EQ12 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ9 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ6 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ13 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ14 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ15 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ10 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ11 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ7 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ8 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ4 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ5 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQ3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|----------------------|----------|------|--------|------------|
| VISION18 ← VISION P1 | 1.000 | | | |
| VISION17 ← VISION P1 | 1.067 | .055 | 19.251 | *** par_4 |
| VISION16 ← VISION P1 | .842 | .062 | 13.517 | *** par_5 |
| VISION21 ← VISION P2 | 1.000 | | | |
| VISION20 ← VISION P2 | 1.114 | .058 | 19.332 | *** par_6 |
| VISION19 ← VISION P2 | 1.003 | .061 | 16.558 | *** par_7 |
| VISION25 ← VISION P3 | 1.000 | | | |
| VISION24 ← VISION P3 | 1.573 | .105 | 14.923 | *** par_8 |
| VISION23 ← VISION P3 | 1.393 | .098 | 14.257 | *** par_9 |
| VISION22 ← VISION P3 | 1.481 | .108 | 13.745 | *** par_10 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|----------------------|----------|
| VISION18 ← VISION P1 | .783 |
| VISION17 ← VISION P1 | .724 |
| VISION16 ← VISION P1 | .580 |
| VISION21 ← VISION P2 | .826 |
| VISION20 ← VISION P2 | .957 |
| VISION19 ← VISION P2 | .849 |
| VISION25 ← VISION P3 | .493 |
| VISION24 ← VISION P3 | .839 |
| VISION23 ← VISION P3 | .804 |
| VISION22 ← VISION P3 | .805 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|-----------------------|----------|------|---------|-------------|
| VISION P2 ↔ VISION P1 | .176 | .012 | 14.255 | *** par_1 |
| VISION P2 ↔ VISION P3 | .125 | .012 | 10.508 | *** par_2 |
| VISION P1 ↔ VISION P3 | .113 | .010 | 11.152 | *** par_3 |
| e21 ↔ e19 | -.149 | .012 | -12.481 | *** par_11 |
| e24 ↔ e22 | -.059 | .006 | -9.323 | *** par_12 |
| e17 ↔ e25 | .053 | .008 | 6.202 | *** par_13 |
| e16 ↔ e24 | .003 | .009 | .272 | .785 par_14 |
| e21 ↔ e25 | .037 | .009 | 4.228 | *** par_15 |
| e20 ↔ e22 | -.036 | .005 | -7.013 | *** par_16 |
| e18 ↔ e22 | -.037 | .006 | -6.236 | *** par_17 |
| e18 ↔ e16 | -.056 | .009 | -6.090 | *** par_18 |
| e21 ↔ e20 | -.126 | .014 | -9.257 | *** par_19 |
| e16 ↔ e25 | .012 | .011 | 1.083 | .279 par_20 |
| e25 ↔ e24 | .023 | .008 | 2.932 | .003 par_21 |
| e16 ↔ e22 | -.050 | .010 | -5.050 | *** par_22 |
| e16 ↔ e23 | -.044 | .009 | -5.108 | *** par_23 |
| e18 ↔ e19 | .032 | .005 | 5.893 | *** par_24 |
| e17 ↔ e19 | .048 | .009 | 5.383 | *** par_25 |
| e16 ↔ e21 | -.039 | .011 | -3.448 | *** par_26 |
| e20 ↔ e25 | -.014 | .006 | -2.273 | .023 par_27 |
| e17 ↔ e20 | .012 | .009 | 1.430 | .153 par_28 |
| e17 ↔ e21 | -.016 | .009 | -1.843 | .065 par_29 |
| e21 ↔ e23 | .017 | .006 | 2.862 | .004 par_30 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|-----------------------|----------|
| VISION P2 ↔ VISION P1 | .793 |
| VISION P2 ↔ VISION P3 | .788 |
| VISION P1 ↔ VISION P3 | .882 |
| e21 ↔ e19 | -1.268 |
| e24 ↔ e22 | -.579 |
| e17 ↔ e25 | .230 |
| e16 ↔ e24 | .017 |
| e21 ↔ e25 | .195 |

| | | |
|-----|---------|--------|
| e20 | <-> e22 | -.625 |
| e18 | <-> e22 | -.332 |
| e18 | <-> e16 | -.336 |
| e21 | <-> e20 | -1.989 |
| e16 | <-> e25 | .045 |
| e25 | <-> e24 | .138 |
| e16 | <-> e22 | -.302 |
| e16 | <-> e23 | -.286 |
| e18 | <-> e19 | .289 |
| e17 | <-> e19 | .341 |
| e16 | <-> e21 | -.217 |
| e20 | <-> e25 | -.150 |
| e17 | <-> e20 | .162 |
| e17 | <-> e21 | -.107 |
| e21 | <-> e23 | .156 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|-----------|----------|------|--------|-----|--------|
| VISION P2 | .276 | .026 | 10.459 | *** | par_31 |
| VISION P1 | .178 | .015 | 12.123 | *** | par_32 |
| VISION P3 | .092 | .013 | 7.190 | *** | par_33 |
| e18 | .112 | .009 | 12.700 | *** | par_34 |
| e17 | .184 | .011 | 16.503 | *** | par_35 |
| e16 | .249 | .015 | 16.203 | *** | par_36 |
| e21 | .128 | .018 | 7.249 | *** | par_37 |
| e20 | .031 | .008 | 4.113 | *** | par_38 |
| e19 | .107 | .008 | 14.128 | *** | par_39 |
| e25 | .285 | .015 | 19.605 | *** | par_40 |
| e24 | .095 | .008 | 12.371 | *** | par_41 |
| e23 | .097 | .006 | 16.574 | *** | par_42 |
| e22 | .109 | .008 | 13.000 | *** | par_43 |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

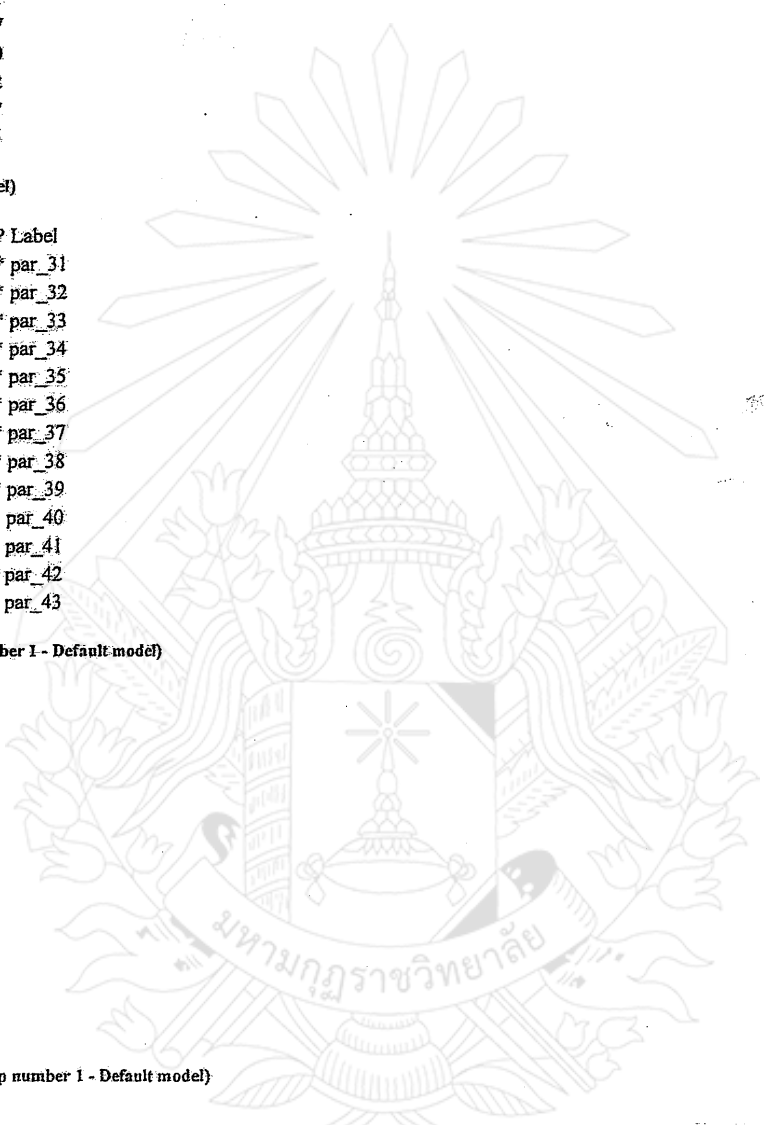
| | Estimate |
|----------|----------|
| VISION22 | .649 |
| VISION23 | .646 |
| VISION24 | .704 |
| VISION25 | .243 |
| VISION19 | .722 |
| VISION20 | .917 |
| VISION21 | .683 |
| VISION16 | .336 |
| VISION17 | .524 |
| VISION18 | .613 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION P3 | .092 | | | | | | | | | | | | |
| VISION P1 | .113 | .178 | | | | | | | | | | | |
| VISION P2 | .125 | .176 | .276 | | | | | | | | | | |
| VISION22 | .136 | .167 | .186 | .310 | | | | | | | | | |
| VISION23 | .127 | .157 | .175 | .189 | .275 | | | | | | | | |
| VISION24 | .144 | .177 | .197 | .154 | .200 | .322 | | | | | | | |
| VISION25 | .092 | .113 | .125 | .136 | .127 | .167 | .376 | | | | | | |
| VISION19 | .126 | .176 | .277 | .186 | .175 | .198 | .126 | .386 | | | | | |
| VISION20 | .140 | .196 | .308 | .170 | .194 | .220 | .125 | .309 | .374 | | | | |
| VISION21 | .125 | .176 | .276 | .186 | .192 | .197 | .163 | .128 | .182 | .405 | | | |
| VISION16 | .095 | .150 | .148 | .091 | .088 | .152 | .107 | .148 | .165 | .109 | .375 | | |
| VISION17 | .120 | .190 | .187 | .178 | .167 | .189 | .173 | .236 | .221 | .171 | .160 | .386 | |
| VISION18 | .113 | .178 | .176 | .130 | .157 | .177 | .113 | .208 | .196 | .176 | .094 | .190 | .290 |

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)



| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION P3 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| VISION P1 | .882 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| VISION P2 | .788 | .793 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| VISION22 | .805 | .711 | .635 | 1.000 | | | | | | | | | |
| VISION23 | .804 | .709 | .633 | .647 | 1.000 | | | | | | | | |
| VISION24 | .839 | .740 | .661 | .489 | .674 | 1.000 | | | | | | | |
| VISION25 | .493 | .435 | .389 | .397 | .396 | .479 | 1.000 | | | | | | |
| VISION19 | .669 | .673 | .849 | .539 | .538 | .561 | .330 | 1.000 | | | | | |
| VISION20 | .754 | .759 | .957 | .501 | .606 | .633 | .334 | .813 | 1.000 | | | | |
| VISION21 | .651 | .655 | .826 | .524 | .576 | .546 | .417 | .325 | .468 | 1.000 | | | |
| VISION16 | .512 | .580 | .460 | .266 | .273 | .437 | .284 | .391 | .440 | .281 | 1.000 | | |
| VISION17 | .638 | .724 | .574 | .514 | .513 | .536 | .453 | .611 | .582 | .432 | .420 | 1.000 | |
| VISION18 | .691 | .783 | .621 | .434 | .555 | .579 | .341 | .622 | .594 | .513 | .284 | .567 | 1.000 |

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

| | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION22 | .310 | | | | | | | | | |
| VISION23 | .189 | .275 | | | | | | | | |
| VISION24 | .154 | .200 | .322 | | | | | | | |
| VISION25 | .136 | .127 | .167 | .376 | | | | | | |
| VISION19 | .186 | .175 | .198 | .126 | .386 | | | | | |
| VISION20 | .170 | .194 | .220 | .125 | .309 | .374 | | | | |
| VISION21 | .186 | .192 | .197 | .163 | .128 | .182 | .405 | | | |
| VISION16 | .091 | .088 | .152 | .107 | .148 | .165 | .109 | .375 | | |
| VISION17 | .178 | .167 | .189 | .173 | .236 | .221 | .171 | .160 | .386 | |
| VISION18 | .130 | .157 | .177 | .113 | .208 | .196 | .176 | .094 | .190 | .290 |

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

| | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION22 | 1.000 | | | | | | | | | |
| VISION23 | .647 | 1.000 | | | | | | | | |
| VISION24 | .489 | .674 | 1.000 | | | | | | | |
| VISION25 | .397 | .396 | .479 | 1.000 | | | | | | |
| VISION19 | .539 | .538 | .561 | .330 | 1.000 | | | | | |
| VISION20 | .501 | .606 | .633 | .334 | .813 | 1.000 | | | | |
| VISION21 | .524 | .576 | .546 | .417 | .325 | .468 | 1.000 | | | |
| VISION16 | .266 | .273 | .437 | .284 | .391 | .440 | .281 | 1.000 | | |
| VISION17 | .514 | .513 | .536 | .453 | .611 | .582 | .432 | .420 | 1.000 | |
| VISION18 | .434 | .555 | .579 | .341 | .622 | .594 | .513 | .284 | .567 | 1.000 |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION22 | .001 | | | | | | | | | |
| VISION23 | .000 | .000 | | | | | | | | |
| VISION24 | .000 | .001 | .000 | | | | | | | |
| VISION25 | .001 | .009 | .000 | .000 | | | | | | |
| VISION19 | .002 | -.007 | -.003 | -.008 | .001 | | | | | |
| VISION20 | .001 | -.004 | -.002 | -.004 | .000 | -.001 | | | | |
| VISION21 | .001 | .004 | .003 | .003 | -.003 | -.001 | .001 | | | |
| VISION16 | .001 | .002 | -.001 | -.003 | .002 | .000 | .000 | -.002 | | |
| VISION17 | .000 | .010 | -.004 | -.005 | -.001 | .001 | .001 | -.003 | -.001 | |
| VISION18 | -.001 | -.001 | .001 | -.007 | .001 | .002 | -.006 | .001 | .001 | -.001 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION22 | .060 | | | | | | | | | |
| VISION23 | -.004 | .007 | | | | | | | | |
| VISION24 | -.028 | .060 | .000 | | | | | | | |
| VISION25 | .103 | .722 | -.035 | -.019 | | | | | | |
| VISION19 | .114 | -.521 | -.218 | -.566 | .076 | | | | | |
| VISION20 | .057 | -.320 | -.130 | -.278 | -.015 | -.063 | | | | |
| VISION21 | .089 | .274 | .210 | .200 | -.244 | -.075 | .064 | | | |
| VISION16 | .082 | .178 | -.111 | -.232 | .153 | -.028 | .007 | -.107 | | |

| | | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| VISION17 | -.035 | .823 | -.280 | -.332 | -.033 | .072 | .045 | -.238 | -.049 |
| VISION18 | -.127 | -.130 | .068 | -.562 | .095 | .178 | -.447 | .128 | -.042 |

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

| | VISION22 | VISION23 | VISION24 | VISION25 | VISION19 | VISION20 | VISION21 | VISION16 | VISION17 | VISION18 |
|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| VISION P3 | .234 | .067 | .185 | -.001 | -.070 | .107 | -.002 | .067 | -.009 | .098 |
| VISION P1 | .230 | .015 | .089 | -.043 | -.128 | .171 | .044 | .161 | .105 | .294 |
| VISION P2 | .031 | -.158 | -.047 | -.041 | .383 | .482 | .549 | .013 | -.106 | -.146 |

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | 1.481 | .000 | .000 |
| VISION23 | 1.393 | .000 | .000 |
| VISION24 | 1.573 | .000 | .000 |
| VISION25 | 1.000 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | 1.003 |
| VISION20 | .000 | .000 | 1.114 |
| VISION21 | .000 | .000 | 1.000 |
| VISION16 | .000 | .842 | .000 |
| VISION17 | .000 | 1.067 | .000 |
| VISION18 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | .805 | .000 | .000 |
| VISION23 | .804 | .000 | .000 |
| VISION24 | .839 | .000 | .000 |
| VISION25 | .493 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | .849 |
| VISION20 | .000 | .000 | .957 |
| VISION21 | .000 | .000 | .826 |
| VISION16 | .000 | .580 | .000 |
| VISION17 | .000 | .724 | .000 |
| VISION18 | .000 | .783 | .000 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

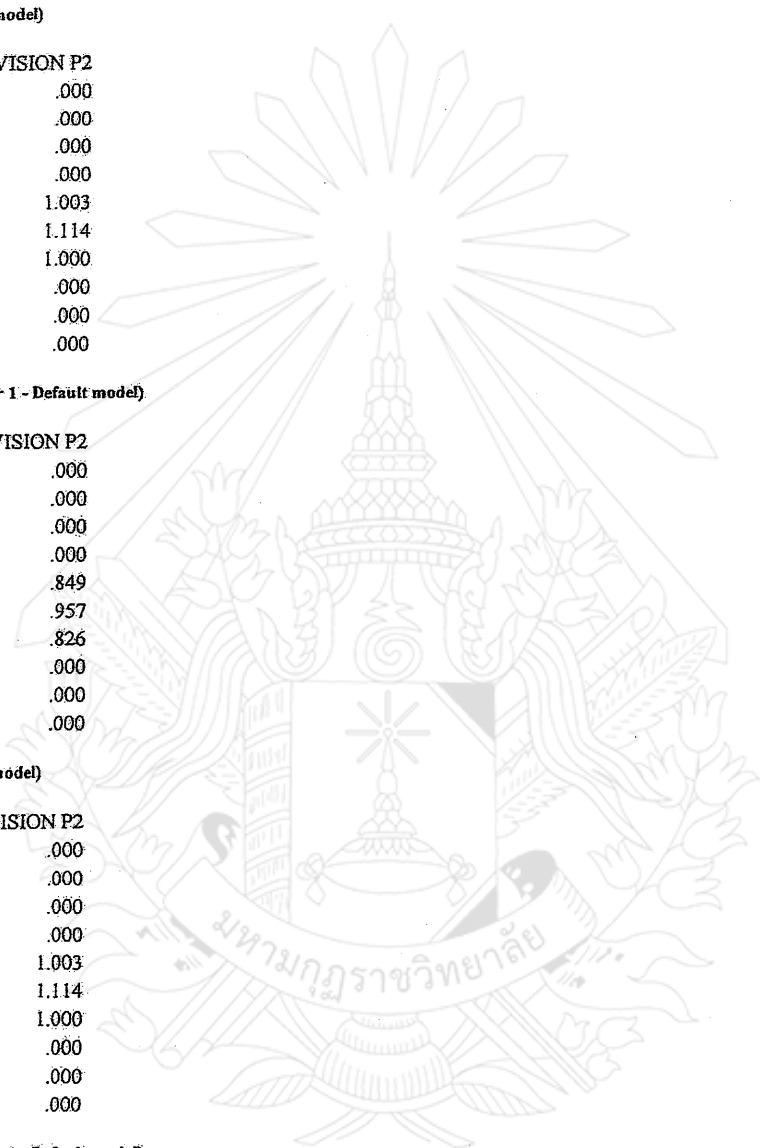
| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | 1.481 | .000 | .000 |
| VISION23 | 1.393 | .000 | .000 |
| VISION24 | 1.573 | .000 | .000 |
| VISION25 | 1.000 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | 1.003 |
| VISION20 | .000 | .000 | 1.114 |
| VISION21 | .000 | .000 | 1.000 |
| VISION16 | .000 | .842 | .000 |
| VISION17 | .000 | 1.067 | .000 |
| VISION18 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | .805 | .000 | .000 |
| VISION23 | .804 | .000 | .000 |
| VISION24 | .839 | .000 | .000 |
| VISION25 | .493 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | .849 |
| VISION20 | .000 | .000 | .957 |
| VISION21 | .000 | .000 | .826 |
| VISION16 | .000 | .580 | .000 |
| VISION17 | .000 | .724 | .000 |
| VISION18 | .000 | .783 | .000 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

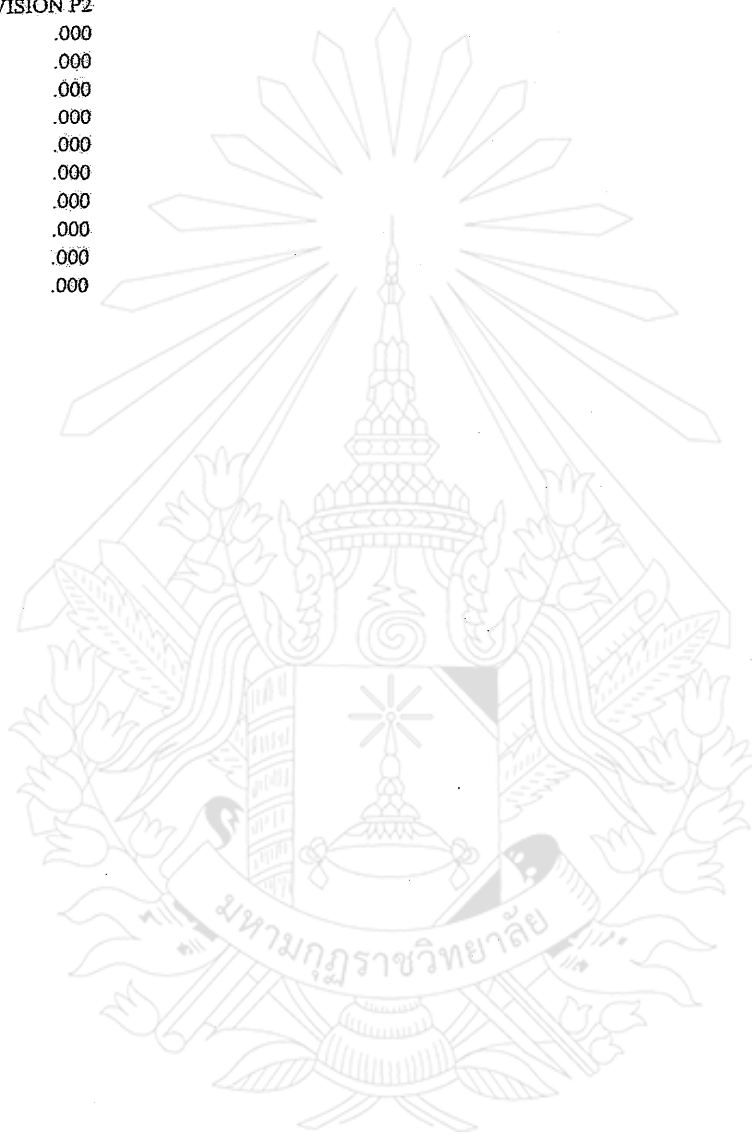
| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | .000 | .000 | .000 |
| VISION23 | .000 | .000 | .000 |
| VISION24 | .000 | .000 | .000 |



| | | | |
|----------|------|------|------|
| VISION25 | .000 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | .000 |
| VISION20 | .000 | .000 | .000 |
| VISION21 | .000 | .000 | .000 |
| VISION16 | .000 | .000 | .000 |
| VISION17 | .000 | .000 | .000 |
| VISION18 | .000 | .000 | .000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | VISION P3 | VISION P1 | VISION P2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| VISION22 | .000 | .000 | .000 |
| VISION23 | .000 | .000 | .000 |
| VISION24 | .000 | .000 | .000 |
| VISION25 | .000 | .000 | .000 |
| VISION19 | .000 | .000 | .000 |
| VISION20 | .000 | .000 | .000 |
| VISION21 | .000 | .000 | .000 |
| VISION16 | .000 | .000 | .000 |
| VISION17 | .000 | .000 | .000 |
| VISION18 | .000 | .000 | .000 |



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|--------------------|----------|------|--------|------------|
| TEAM29 <-- TEAM P1 | 1.000 | | | |
| TEAM28 <-- TEAM P1 | .704 | .034 | 20.469 | *** par_3 |
| TEAM27 <-- TEAM P1 | .981 | .039 | 25.042 | *** par_4 |
| TEAM26 <-- TEAM P1 | .880 | .037 | 23.649 | *** par_5 |
| TEAM35 <-- TEAM P2 | .936 | .040 | 23.341 | *** par_6 |
| TEAM34 <-- TEAM P2 | 1.130 | .053 | 21.189 | *** par_7 |
| TEAM33 <-- TEAM P2 | 1.000 | | | |
| TEAM32 <-- TEAM P2 | 1.057 | .040 | 26.430 | *** par_8 |
| TEAM31 <-- TEAM P2 | .790 | .033 | 24.039 | *** par_9 |
| TEAM39 <-- TEAM P3 | 1.000 | | | |
| TEAM38 <-- TEAM P3 | 1.023 | .051 | 20.178 | *** par_10 |
| TEAM37 <-- TEAM P3 | 1.261 | .052 | 24.283 | *** par_11 |
| TEAM36 <-- TEAM P3 | 1.302 | .055 | 23.489 | *** par_24 |
| TEAM30 <-- TEAM P1 | .825 | .033 | 24.636 | *** par_25 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------------|----------|
| TEAM29 <-- TEAM P1 | .929 |
| TEAM28 <-- TEAM P1 | .653 |
| TEAM27 <-- TEAM P1 | .759 |
| TEAM26 <-- TEAM P1 | .734 |
| TEAM35 <-- TEAM P2 | .786 |
| TEAM34 <-- TEAM P2 | .808 |
| TEAM33 <-- TEAM P2 | .721 |
| TEAM32 <-- TEAM P2 | .795 |
| TEAM31 <-- TEAM P2 | .628 |
| TEAM39 <-- TEAM P3 | .709 |
| TEAM38 <-- TEAM P3 | .621 |
| TEAM37 <-- TEAM P3 | .853 |
| TEAM36 <-- TEAM P3 | .854 |
| TEAM30 <-- TEAM P1 | .831 |

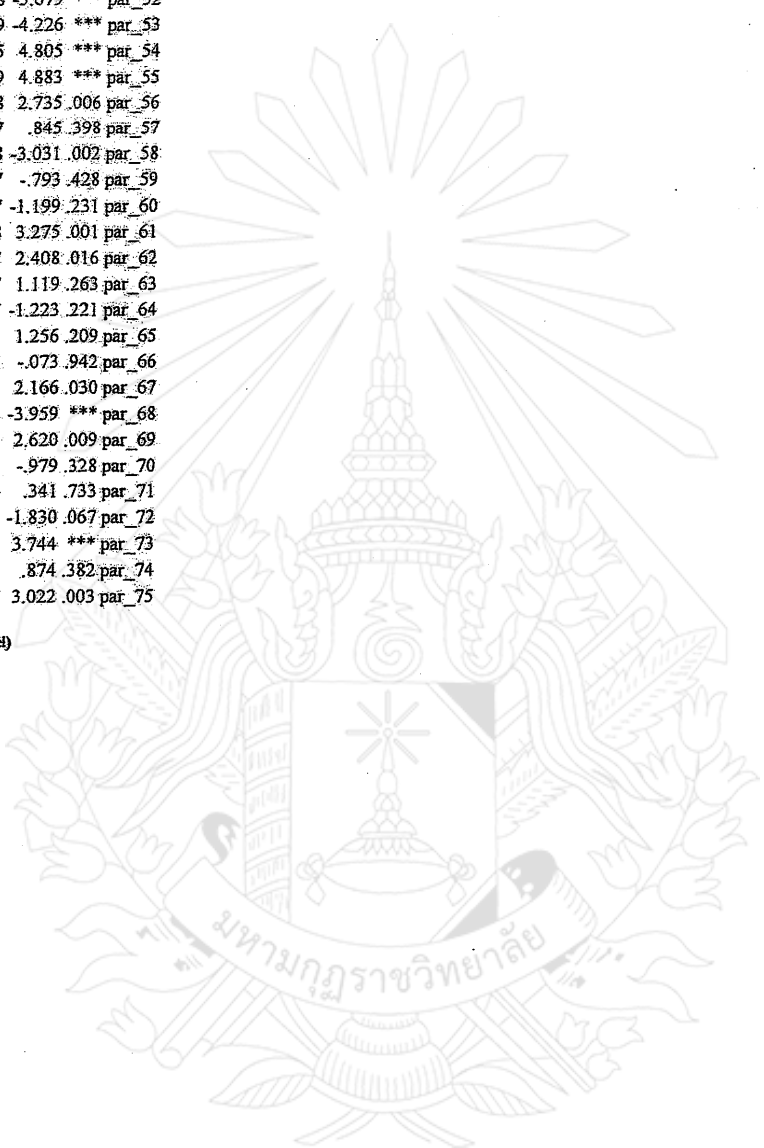
Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|----------------------|----------|------|--------|-------------|
| TEAM P2 <--> TEAM P1 | .236 | .016 | 15.151 | *** par_1 |
| TEAM P2 <--> TEAM P3 | .169 | .011 | 14.817 | *** par_2 |
| TEAM P1 <--> TEAM P3 | .207 | .013 | 15.585 | *** par_76 |
| e27 <--> e34 | -.021 | .010 | -2.054 | .040 par_12 |
| e36 <--> e37 | .028 | .007 | 4.008 | *** par_13 |
| e31 <--> e30 | .059 | .007 | 8.899 | *** par_14 |
| e29 <--> e28 | .004 | .008 | .517 | .605 par_15 |
| e29 <--> e30 | -.025 | .011 | -2.171 | .030 par_16 |
| e33 <--> e30 | .064 | .007 | 8.803 | *** par_17 |
| e34 <--> e30 | -.048 | .007 | -7.264 | *** par_18 |
| e33 <--> e37 | .034 | .004 | 7.806 | *** par_19 |
| e32 <--> e31 | .067 | .007 | 9.839 | *** par_20 |
| e36 <--> e32 | -.004 | .006 | -.670 | .503 par_21 |
| e33 <--> e31 | .090 | .008 | 11.568 | *** par_22 |
| e28 <--> e31 | .056 | .007 | 8.209 | *** par_23 |
| e27 <--> e26 | .139 | .012 | 11.308 | *** par_26 |
| e33 <--> e32 | .069 | .007 | 9.560 | *** par_27 |
| e27 <--> e36 | -.043 | .009 | -4.940 | *** par_28 |
| e29 <--> e31 | .047 | .006 | 7.743 | *** par_29 |
| e36 <--> e38 | -.049 | .006 | -8.051 | *** par_30 |
| e39 <--> e38 | .050 | .008 | 6.708 | *** par_31 |
| e28 <--> e26 | -.042 | .007 | -5.782 | *** par_32 |
| e26 <--> e30 | -.065 | .010 | -6.454 | *** par_33 |
| e28 <--> e39 | .064 | .008 | 7.984 | *** par_34 |
| e35 <--> e38 | .024 | .006 | 3.960 | *** par_35 |
| e29 <--> e27 | .003 | .008 | .431 | .667 par_36 |
| e32 <--> e37 | -.035 | .005 | -6.427 | *** par_37 |
| e32 <--> e39 | -.030 | .005 | -5.793 | *** par_38 |
| e33 <--> e39 | -.023 | .005 | -4.390 | *** par_39 |
| e34 <--> e31 | .033 | .006 | 5.180 | *** par_40 |
| e29 <--> e38 | -.035 | .006 | -5.482 | *** par_41 |
| e30 <--> e38 | -.017 | .007 | -2.501 | .012 par_42 |

| | | |
|-----|---------|-------------------------------|
| e29 | <-> e35 | -.046 .006 -7.720 *** par_43 |
| e26 | <-> e35 | -.072 .008 -9.311 *** par_44 |
| e28 | <-> e34 | .046 .008 5.539 *** par_45 |
| e27 | <-> e35 | -.076 .008 -9.142 *** par_46 |
| e32 | <-> e30 | .025 .007 3.475 *** par_47 |
| e36 | <-> e34 | .016 .005 2.978 .003 par_48 |
| e30 | <-> e37 | .014 .006 2.263 .024 par_49 |
| e28 | <-> e30 | -.043 .009 -4.726 *** par_50 |
| e34 | <-> e33 | -.013 .006 -2.029 .042 par_51 |
| e27 | <-> e32 | -.030 .008 -3.679 *** par_52 |
| e26 | <-> e34 | -.038 .009 -4.226 *** par_53 |
| e35 | <-> e31 | .023 .005 4.805 *** par_54 |
| e28 | <-> e38 | .046 .009 4.883 *** par_55 |
| e26 | <-> e39 | .021 .008 2.735 .006 par_56 |
| e28 | <-> e33 | .006 .007 .845 .398 par_57 |
| e29 | <-> e34 | -.023 .008 -3.031 .002 par_58 |
| e26 | <-> e32 | -.006 .007 -.793 .428 par_59 |
| e36 | <-> e30 | -.008 .007 -1.199 .231 par_60 |
| e28 | <-> e37 | .026 .008 3.275 .001 par_61 |
| e31 | <-> e38 | .016 .007 2.408 .016 par_62 |
| e27 | <-> e39 | .008 .007 1.119 .263 par_63 |
| e26 | <-> e38 | -.009 .007 -1.223 .221 par_64 |
| e29 | <-> e33 | .007 .006 1.256 .209 par_65 |
| e26 | <-> e36 | -.001 .008 -.073 .942 par_66 |
| e28 | <-> e36 | .018 .008 2.166 .030 par_67 |
| e27 | <-> e30 | -.047 .012 -3.959 *** par_68 |
| e28 | <-> e35 | .019 .007 2.620 .009 par_69 |
| e29 | <-> e36 | -.006 .006 -.979 .328 par_70 |
| e27 | <-> e31 | .002 .006 .341 .733 par_71 |
| e34 | <-> e32 | -.013 .007 -1.830 .067 par_72 |
| e35 | <-> e33 | .020 .005 3.744 *** par_73 |
| e36 | <-> e39 | .005 .005 .874 .382 par_74 |
| e33 | <-> e38 | .021 .007 3.022 .003 par_75 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|---------------------|----------|
| TEAM P2 <-> TEAM P1 | .916 |
| TEAM P2 <-> TEAM P3 | 1.012 |
| TEAM P1 <-> TEAM P3 | .911 |
| e27 <-> e34 | -.115 |
| e36 <-> e37 | .305 |
| e31 <-> e30 | .421 |
| e29 <-> e28 | .038 |
| e29 <-> e30 | -.319 |
| e33 <-> e30 | .466 |
| e34 <-> e30 | -.407 |
| e33 <-> e37 | .277 |
| e32 <-> e31 | .449 |
| e36 <-> e32 | -.038 |
| e33 <-> e31 | .505 |
| e28 <-> e31 | .269 |
| e27 <-> e26 | .579 |
| e33 <-> e32 | .472 |
| e27 <-> e36 | -.285 |
| e29 <-> e31 | .465 |
| e36 <-> e38 | -.322 |
| e39 <-> e38 | .265 |
| e28 <-> e26 | -.180 |
| e26 <-> e30 | -.416 |
| e28 <-> e39 | .347 |
| e35 <-> e38 | .152 |
| e29 <-> e27 | .028 |
| e32 <-> e37 | -.338 |
| e32 <-> e39 | -.226 |
| e33 <-> e39 | -.143 |
| e34 <-> e31 | .213 |
| e29 <-> e38 | -.301 |
| e30 <-> e38 | -.102 |
| e29 <-> e35 | -.613 |
| e26 <-> e35 | -.466 |
| e28 <-> e34 | .262 |
| e27 <-> e35 | -.475 |
| e32 <-> e30 | .214 |
| e36 <-> e34 | .142 |



| | | |
|-----|---------|-------|
| e30 | <-> e37 | .146 |
| e28 | <-> e30 | -.273 |
| e34 | <-> e33 | -.087 |
| e27 | <-> e32 | -.172 |
| e26 | <-> e34 | -.219 |
| e35 | <-> e31 | .167 |
| e28 | <-> e38 | .190 |
| e26 | <-> e39 | .112 |
| e28 | <-> e33 | .029 |
| e29 | <-> e34 | -.273 |
| e26 | <-> e32 | -.035 |
| e36 | <-> e30 | -.082 |
| e28 | <-> e37 | .180 |
| e31 | <-> e38 | .074 |
| e27 | <-> e39 | .043 |
| e26 | <-> e38 | -.037 |
| e29 | <-> e33 | .072 |
| e26 | <-> e36 | -.004 |
| e28 | <-> e36 | .122 |
| e27 | <-> e30 | -.292 |
| e28 | <-> e35 | .123 |
| e29 | <-> e36 | -.079 |
| e27 | <-> e31 | .009 |
| e34 | <-> e32 | -.102 |
| e35 | <-> e33 | .150 |
| e36 | <-> e39 | .040 |
| e33 | <-> e38 | .101 |

Variiances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|---------|----------|------|--------|------------|
| TEAM P2 | .190 | .017 | 11.309 | *** par_77 |
| TEAM P1 | .351 | .021 | 16.423 | *** par_78 |
| TEAM P3 | .148 | .013 | 11.606 | *** par_79 |
| e29 | .055 | .010 | 5.745 | *** par_80 |
| e28 | .235 | .014 | 16.505 | *** par_81 |
| e27 | .248 | .017 | 14.515 | *** par_82 |
| e26 | .232 | .014 | 17.147 | *** par_83 |
| e36 | .093 | .010 | 9.279 | *** par_84 |
| e35 | .103 | .006 | 17.693 | *** par_85 |
| e34 | .129 | .009 | 14.689 | *** par_86 |
| e33 | .175 | .010 | 17.202 | *** par_87 |
| e32 | .123 | .009 | 14.111 | *** par_88 |
| e31 | .182 | .010 | 18.716 | *** par_89 |
| e30 | .107 | .014 | 7.532 | *** par_90 |
| e39 | .147 | .008 | 18.789 | *** par_91 |
| e38 | .247 | .013 | 19.374 | *** par_92 |
| e37 | .088 | .006 | 13.707 | *** par_93 |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------|----------|
| TEAM37 | .728 |
| TEAM38 | .385 |
| TEAM39 | .502 |
| TEAM30 | .691 |
| TEAM31 | .394 |
| TEAM32 | .632 |
| TEAM33 | .520 |
| TEAM34 | .653 |
| TEAM35 | .617 |
| TEAM36 | .730 |
| TEAM26 | .539 |
| TEAM27 | .576 |
| TEAM28 | .426 |
| TEAM29 | .864 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 | TEAM37 | TEAM38 | TEAM39 | TEAM30 | TEAM31 | TEAM32 | TEAM33 | TEAM34 | TEAM35 | TEAM36 | TEAM26 | TEAM27 | TEAM28 | TEAM29 |
|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TEAM P3 | .148 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TEAM P1 | .207 | .351 | | | | | | | | | | | | | | | |



Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | TEAM37 | TEAM38 | TEAM39 | TEAM30 | TEAM31 | TEAM32 | TEAM33 | TEAM34 | TEAM35 | TEAM36 | TEAM26 | TEAM27 | TEAM28 | TEAM29 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TEAM37 | .000 | | | | | | | | | | | | | |
| TEAM38 | .006 | -.001 | | | | | | | | | | | | |
| TEAM39 | -.003 | -.003 | .000 | | | | | | | | | | | |
| TEAM30 | .000 | .002 | -.001 | .000 | | | | | | | | | | |
| TEAM31 | .000 | .004 | .004 | .000 | .001 | | | | | | | | | |
| TEAM32 | .001 | .003 | .003 | .000 | .000 | -.001 | | | | | | | | |
| TEAM33 | .002 | .004 | -.001 | .001 | .000 | .000 | .002 | | | | | | | |
| TEAM34 | .000 | .002 | .002 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | | | | | | |
| TEAM35 | .001 | .004 | -.004 | .002 | .001 | .003 | .004 | .000 | .002 | | | | | |
| TEAM36 | -.002 | .005 | .000 | -.001 | -.002 | .000 | .000 | .000 | .000 | -.003 | | | | |
| TEAM26 | .000 | -.013 | .002 | -.001 | .000 | -.004 | -.007 | .001 | -.004 | .002 | .003 | | | |
| TEAM27 | .004 | -.020 | .000 | .001 | .000 | -.004 | -.004 | .001 | -.003 | .005 | .003 | .001 | | |
| TEAM28 | .000 | .000 | .002 | .001 | .003 | .005 | .002 | .001 | .000 | .001 | .000 | -.004 | .001 | |
| TEAM29 | -.002 | -.001 | .007 | -.001 | -.001 | -.003 | -.004 | .000 | -.001 | -.001 | .005 | .005 | .002 | .001 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | TEAM37 | TEAM38 | TEAM39 | TEAM30 | TEAM31 | TEAM32 | TEAM33 | TEAM34 | TEAM35 | TEAM36 | TEAM26 | TEAM27 | TEAM28 | TEAM29 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TEAM37 | .016 | | | | | | | | | | | | | |
| TEAM38 | .420 | -.047 | | | | | | | | | | | | |
| TEAM39 | -.243 | -.187 | -.023 | | | | | | | | | | | |
| TEAM30 | -.017 | .167 | -.085 | -.019 | | | | | | | | | | |
| TEAM31 | -.019 | .281 | .403 | .024 | .039 | | | | | | | | | |
| TEAM32 | .061 | .202 | .246 | -.012 | -.016 | -.033 | | | | | | | | |
| TEAM33 | .135 | .288 | -.068 | .037 | -.002 | -.005 | .095 | | | | | | | |
| TEAM34 | -.005 | .129 | .168 | .025 | .000 | .068 | .060 | .004 | | | | | | |
| TEAM35 | .064 | .321 | -.350 | .162 | .134 | .256 | .311 | -.014 | .158 | | | | | |
| TEAM36 | -.135 | .370 | .002 | -.091 | -.138 | .020 | .007 | -.031 | -.032 | -.156 | | | | |
| TEAM26 | .010 | -.769 | .133 | -.079 | .000 | -.279 | -.406 | .051 | -.302 | .122 | .141 | | | |
| TEAM27 | .248 | -1.101 | .030 | .068 | -.007 | -.240 | -.222 | .055 | -.222 | .322 | .129 | .040 | | |
| TEAM28 | -.030 | .030 | .150 | .096 | .246 | .337 | .157 | .091 | .031 | .090 | -.021 | -.189 | .063 | |
| TEAM29 | -.150 | -.065 | .503 | -.090 | -.046 | -.167 | -.259 | .010 | -.109 | -.067 | .244 | .236 | .146 | .067 |

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

| | TEAM37 | TEAM38 | TEAM39 | TEAM30 | TEAM31 | TEAM32 | TEAM33 | TEAM34 | TEAM35 | TEAM36 | TEAM26 | TEAM27 | TEAM28 | TEAM29 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TEAM P3 | .092 | .033 | .047 | .063 | -.127 | .169 | -.039 | .156 | .185 | .028 | .014 | .048 | -.072 | .165 |
| TEAM P1 | -.297 | .077 | -.221 | .562 | -.501 | -.039 | -.022 | .341 | .344 | -.064 | .277 | -.059 | .150 | .529 |
| TEAM P2 | .126 | .058 | .055 | .076 | -.132 | .181 | -.068 | .141 | .180 | .076 | .003 | .062 | -.081 | .186 |

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | 1.261 | .000 | .000 |
| TEAM38 | 1.023 | .000 | .000 |
| TEAM39 | 1.000 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .825 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .790 |
| TEAM32 | .000 | .000 | 1.057 |
| TEAM33 | .000 | .000 | 1.000 |
| TEAM34 | .000 | .000 | 1.130 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .936 |
| TEAM36 | 1.302 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .880 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .981 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .704 | .000 |
| TEAM29 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | .853 | .000 | .000 |
| TEAM38 | .621 | .000 | .000 |
| TEAM39 | .709 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .831 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .628 |
| TEAM32 | .000 | .000 | .795 |
| TEAM33 | .000 | .000 | .721 |
| TEAM34 | .000 | .000 | .808 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .786 |
| TEAM36 | .854 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .734 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .759 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .653 | .000 |

TEAM29 .000 .929 .000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | 1.261 | .000 | .000 |
| TEAM38 | 1.023 | .000 | .000 |
| TEAM39 | 1.000 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .825 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .790 |
| TEAM32 | .000 | .000 | 1.057 |
| TEAM33 | .000 | .000 | 1.000 |
| TEAM34 | .000 | .000 | 1.130 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .936 |
| TEAM36 | 1.302 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .880 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .981 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .704 | .000 |
| TEAM29 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

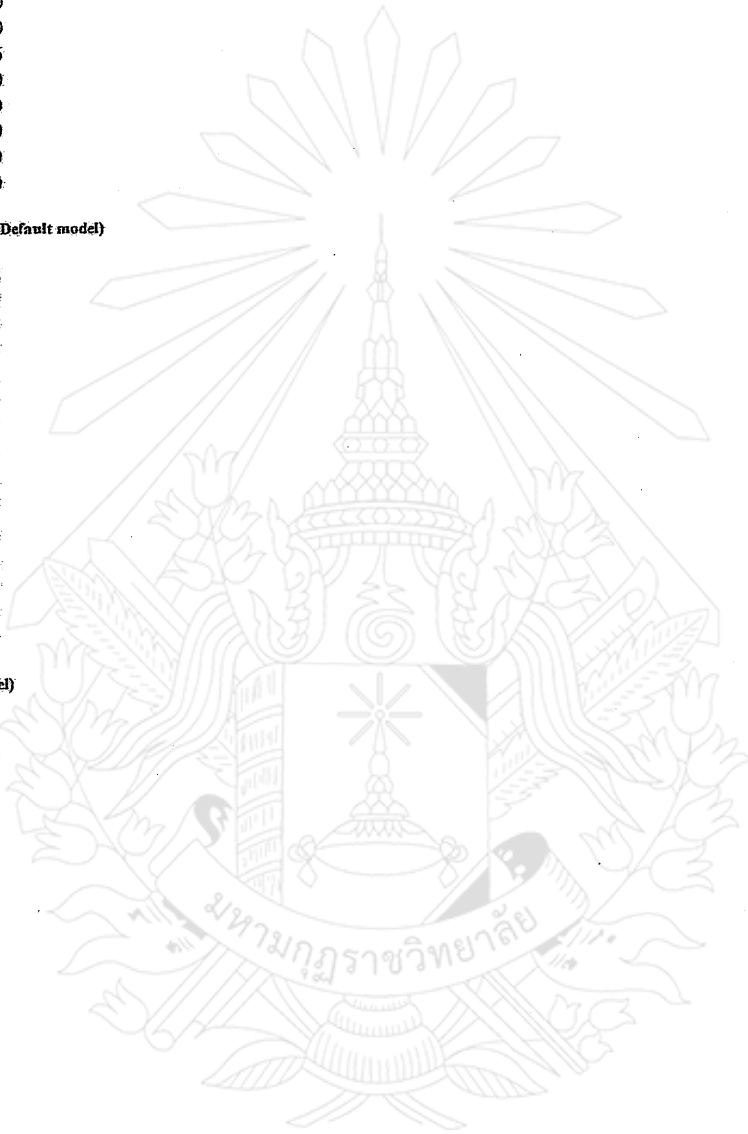
| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | .853 | .000 | .000 |
| TEAM38 | .621 | .000 | .000 |
| TEAM39 | .709 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .831 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .628 |
| TEAM32 | .000 | .000 | .795 |
| TEAM33 | .000 | .000 | .721 |
| TEAM34 | .000 | .000 | .808 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .786 |
| TEAM36 | .854 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .734 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .759 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .653 | .000 |
| TEAM29 | .000 | .929 | .000 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM38 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM39 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM32 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM33 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM34 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM36 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM29 | .000 | .000 | .000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAM P3 | TEAM P1 | TEAM P2 |
|--------|---------|---------|---------|
| TEAM37 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM38 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM39 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM30 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM31 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM32 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM33 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM34 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM35 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM36 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM26 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM27 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM28 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM29 | .000 | .000 | .000 |



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|--------------------|----------|------|------------|---------|
| CREAT43 ← CREAT P1 | 1.000 | | | |
| CREAT42 ← CREAT P1 | .905 | .069 | 13.176 *** | par_3 |
| CREAT41 ← CREAT P1 | 1.225 | .085 | 14.449 *** | par_4 |
| CREAT40 ← CREAT P1 | .989 | .067 | 14.674 *** | par_5 |
| CREAT48 ← CREAT P2 | 1.000 | | | |
| CREAT47 ← CREAT P2 | 1.034 | .050 | 20.758 *** | par_6 |
| CREAT46 ← CREAT P2 | 1.301 | .057 | 22.749 *** | par_7 |
| CREAT45 ← CREAT P2 | .969 | .064 | 15.156 *** | par_8 |
| CREAT44 ← CREAT P2 | 1.104 | .075 | 14.794 *** | par_9 |
| CREAT50 ← CREAT P3 | .866 | .035 | 24.998 *** | par_10 |
| CREAT49 ← CREAT P3 | 1.000 | | | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------------|----------|
| CREAT43 ← CREAT P1 | .539 |
| CREAT42 ← CREAT P1 | .597 |
| CREAT41 ← CREAT P1 | .863 |
| CREAT40 ← CREAT P1 | .745 |
| CREAT48 ← CREAT P2 | .728 |
| CREAT47 ← CREAT P2 | .721 |
| CREAT46 ← CREAT P2 | .825 |
| CREAT45 ← CREAT P2 | .598 |
| CREAT44 ← CREAT P2 | .558 |
| CREAT50 ← CREAT P3 | .766 |
| CREAT49 ← CREAT P3 | .924 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|---------------------|----------|------|------------|---------|
| CREAT P2 ↔ CREAT P1 | .147 | .012 | 12.066 *** | par_1 |
| CREAT P2 ↔ CREAT P3 | .203 | .013 | 16.009 *** | par_2 |
| CREAT P1 ↔ CREAT P3 | .170 | .014 | 12.075 *** | par_37 |
| e43 ↔ e44 | .304 | .018 | 16.752 *** | par_11 |
| e43 ↔ e46 | .091 | .010 | 8.734 *** | par_12 |
| e46 ↔ e44 | .093 | .012 | 7.956 *** | par_13 |
| e42 ↔ e44 | .088 | .009 | 9.479 *** | par_14 |
| e42 ↔ e45 | .060 | .010 | 6.314 *** | par_15 |
| e41 ↔ e45 | .030 | .009 | 3.416 *** | par_16 |
| e42 ↔ e47 | -.066 | .008 | -8.133 *** | par_17 |
| e42 ↔ e49 | -.064 | .007 | -9.193 *** | par_18 |
| e41 ↔ e46 | -.052 | .007 | -7.616 *** | par_19 |
| e41 ↔ e48 | -.038 | .006 | -6.483 *** | par_20 |
| e43 ↔ e41 | -.060 | .008 | -7.795 *** | par_21 |
| e45 ↔ e44 | .035 | .011 | 3.289 *** | par_22 |
| e46 ↔ e45 | .018 | .008 | 2.127 *** | par_23 |
| e42 ↔ e50 | -.018 | .007 | -2.494 *** | par_24 |
| e43 ↔ e48 | -.027 | .008 | -3.386 *** | par_25 |
| e40 ↔ e46 | .025 | .006 | 4.185 *** | par_26 |
| e40 ↔ e44 | .029 | .007 | 4.041 *** | par_27 |
| e45 ↔ e50 | -.029 | .008 | -3.557 *** | par_28 |
| e48 ↔ e50 | .053 | .006 | 8.317 *** | par_29 |
| e47 ↔ e50 | .048 | .006 | 7.420 *** | par_30 |
| e48 ↔ e44 | -.036 | .008 | -4.257 *** | par_31 |
| e44 ↔ e49 | -.045 | .007 | -6.565 *** | par_32 |
| e47 ↔ e45 | -.043 | .009 | -4.704 *** | par_33 |
| e46 ↔ e49 | -.036 | .006 | -5.609 *** | par_34 |
| e45 ↔ e49 | -.031 | .009 | -3.449 *** | par_35 |
| e41 ↔ e47 | -.024 | .007 | -3.655 *** | par_36 |
| e40 ↔ e50 | .022 | .005 | 4.495 *** | par_38 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|---------------------|----------|
| CREAT P2 ↔ CREAT P1 | .911 |
| CREAT P2 ↔ CREAT P3 | .934 |

| | |
|-----------------------|-------|
| CREAT P1 <-> CREAT P3 | .795 |
| e43 <-> e44 | .735 |
| e43 <-> e46 | .407 |
| e46 <-> e44 | .390 |
| e42 <-> e44 | .273 |
| e42 <-> e45 | .236 |
| e41 <-> e45 | .200 |
| e42 <-> e47 | -.340 |
| e42 <-> e49 | -.597 |
| e41 <-> e46 | -.510 |
| e41 <-> e48 | -.347 |
| e43 <-> e41 | -.337 |
| e45 <-> e44 | .100 |
| e46 <-> e45 | .095 |
| e42 <-> e50 | -.096 |
| e43 <-> e48 | -.115 |
| e40 <-> e46 | .194 |
| e40 <-> e44 | .126 |
| e45 <-> e50 | -.140 |
| e48 <-> e50 | .354 |
| e47 <-> e50 | .303 |
| e48 <-> e44 | -.142 |
| e44 <-> e49 | -.308 |
| e47 <-> e45 | -.204 |
| e46 <-> e49 | -.455 |
| e45 <-> e49 | -.269 |
| e41 <-> e47 | -.210 |
| e40 <-> e50 | .163 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|----------|----------|------|--------|-----|--------|
| CREAT P2 | .164 | .014 | 12.083 | *** | par_39 |
| CREAT P1 | .158 | .020 | 7.876 | *** | par_40 |
| CREAT P3 | .288 | .018 | 15.882 | *** | par_41 |
| e43 | .387 | .020 | 19.175 | *** | par_42 |
| e42 | .234 | .012 | 19.402 | *** | par_43 |
| e41 | .081 | .008 | 10.420 | *** | par_44 |
| e40 | .124 | .007 | 17.962 | *** | par_45 |
| e48 | .145 | .008 | 18.613 | *** | par_46 |
| e47 | .161 | .009 | 17.923 | *** | par_47 |
| e46 | .130 | .010 | 12.849 | *** | par_48 |
| e45 | .276 | .017 | 16.724 | *** | par_49 |
| e44 | .441 | .022 | 19.736 | *** | par_50 |
| e50 | .152 | .009 | 17.352 | *** | par_51 |
| e49 | .049 | .009 | 5.693 | *** | par_52 |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|---------|----------|
| CREAT49 | .854 |
| CREAT50 | .587 |
| CREAT44 | .311 |
| CREAT45 | .357 |
| CREAT46 | .681 |
| CREAT47 | .520 |
| CREAT48 | .530 |
| CREAT40 | .555 |
| CREAT41 | .745 |
| CREAT42 | .356 |
| CREAT43 | .290 |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 | CREAT49 | CREAT50 | CREAT44 | CREAT45 | CREAT46 | CREAT47 | CREAT48 | CREAT40 | CREAT41 | CREAT42 | CREAT43 |
|----------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CREAT P3 | .288 | | | | | | | | | | | | | |
| CREAT P1 | .170 | .158 | | | | | | | | | | | | |
| CREAT P2 | .203 | .147 | .164 | | | | | | | | | | | |
| CREAT49 | .288 | .170 | .203 | .337 | | | | | | | | | | |



| | | | | | | | | | | | |
|---------|-------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|------|
| CREAT42 | .003 | .004 | .006 | .000 | .007 | .006 | .002 | -.004 | -.006 | -.003 | |
| CREAT43 | -.001 | -.001 | .007 | .011 | .003 | .008 | .002 | -.016 | -.007 | .011 | .003 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | CREAT49 | CREAT50 | CREAT44 | CREAT45 | CREAT46 | CREAT47 | CREAT48 | CREAT40 | CREAT41 | CREAT42 | CREAT43 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CREAT49 | -.047 | | | | | | | | | | |
| CREAT50 | -.003 | -.005 | | | | | | | | | |
| CREAT44 | .010 | .266 | .257 | | | | | | | | |
| CREAT45 | -.001 | -.031 | .332 | -.054 | | | | | | | |
| CREAT46 | -.074 | -.235 | .290 | .251 | .043 | | | | | | |
| CREAT47 | -.265 | -.137 | .673 | .147 | .148 | -.062 | | | | | |
| CREAT48 | .192 | -.033 | .200 | -.423 | -.159 | -.165 | -.049 | | | | |
| CREAT40 | .147 | -.061 | -.773 | .416 | -.390 | -.026 | -.370 | -.007 | | | |
| CREAT41 | -.011 | .277 | -.612 | -.042 | -.050 | .082 | -.008 | .568 | .053 | | |
| CREAT42 | .239 | .316 | .302 | .002 | .466 | .454 | .185 | -.366 | -.481 | -.174 | |
| CREAT43 | -.067 | -.040 | .266 | .610 | .157 | .504 | .153 | -1.106 | -.461 | .693 | .113 |

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

| | CREAT49 | CREAT50 | CREAT44 | CREAT45 | CREAT46 | CREAT47 | CREAT48 | CREAT40 | CREAT41 | CREAT42 | CREAT43 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| CREAT P3 | .635 | .091 | .062 | .030 | .226 | .044 | -.037 | -.095 | .013 | .153 | -.109 |
| CREAT P1 | .050 | -.094 | -.161 | -.049 | .154 | .117 | .119 | .055 | .387 | .127 | .168 |
| CREAT P2 | .267 | -.047 | -.012 | .002 | .208 | .107 | .086 | -.038 | .183 | .099 | -.008 |

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | 1.000 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .866 | .000 | .000 |
| CREAT44 | .000 | .000 | 1.104 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .969 |
| CREAT46 | .000 | .000 | 1.301 |
| CREAT47 | .000 | .000 | 1.034 |
| CREAT48 | .000 | .000 | 1.000 |
| CREAT40 | .000 | .989 | .000 |
| CREAT41 | .000 | 1.225 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .905 | .000 |
| CREAT43 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | .924 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .766 | .000 | .000 |
| CREAT44 | .000 | .000 | .558 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .598 |
| CREAT46 | .000 | .000 | .825 |
| CREAT47 | .000 | .000 | .721 |
| CREAT48 | .000 | .000 | .728 |
| CREAT40 | .000 | .745 | .000 |
| CREAT41 | .000 | .863 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .597 | .000 |
| CREAT43 | .000 | .539 | .000 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | 1.000 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .866 | .000 | .000 |
| CREAT44 | .000 | .000 | 1.104 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .969 |
| CREAT46 | .000 | .000 | 1.301 |
| CREAT47 | .000 | .000 | 1.034 |
| CREAT48 | .000 | .000 | 1.000 |
| CREAT40 | .000 | .989 | .000 |
| CREAT41 | .000 | 1.225 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .905 | .000 |
| CREAT43 | .000 | 1.000 | .000 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | .924 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .766 | .000 | .000 |

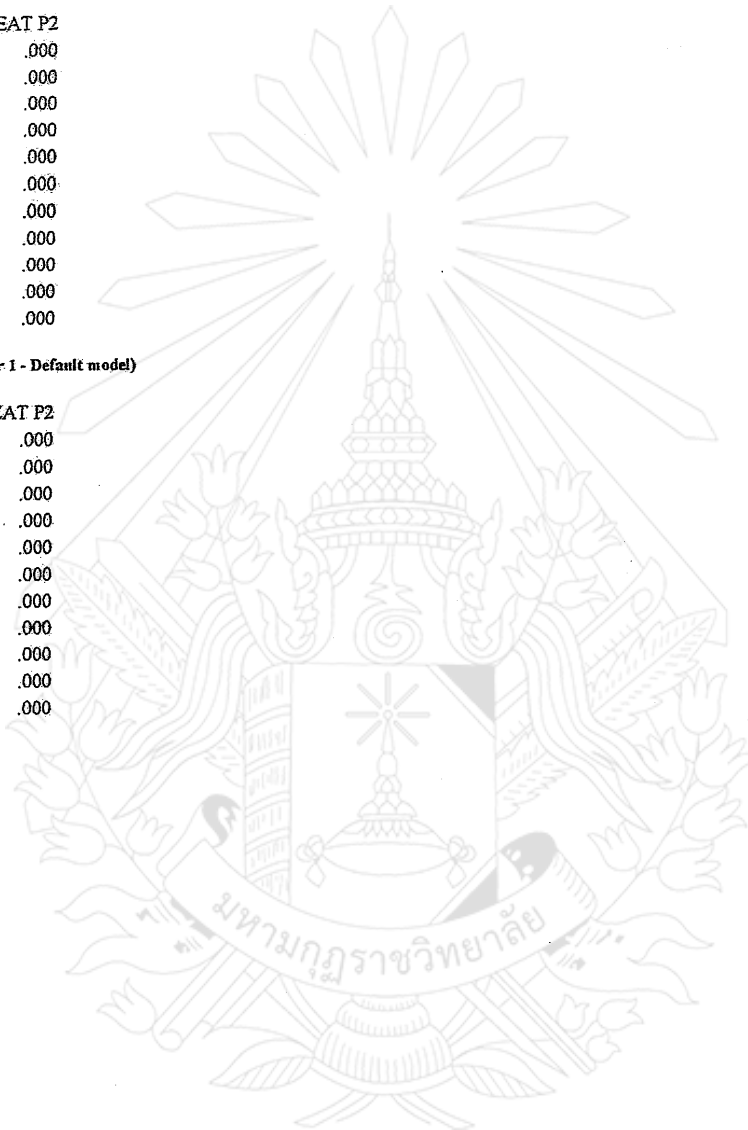
| | | | |
|---------|------|------|------|
| CREAT44 | .000 | .000 | .558 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .598 |
| CREAT46 | .000 | .000 | .825 |
| CREAT47 | .000 | .000 | .721 |
| CREAT48 | .000 | .000 | .728 |
| CREAT40 | .000 | .745 | .000 |
| CREAT41 | .000 | .863 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .597 | .000 |
| CREAT43 | .000 | .539 | .000 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT44 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT46 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT47 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT48 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT40 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT41 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT43 | .000 | .000 | .000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | CREAT P3 | CREAT P1 | CREAT P2 |
|---------|----------|----------|----------|
| CREAT49 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT50 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT44 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT45 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT46 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT47 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT48 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT40 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT41 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT42 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT43 | .000 | .000 | .000 |



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

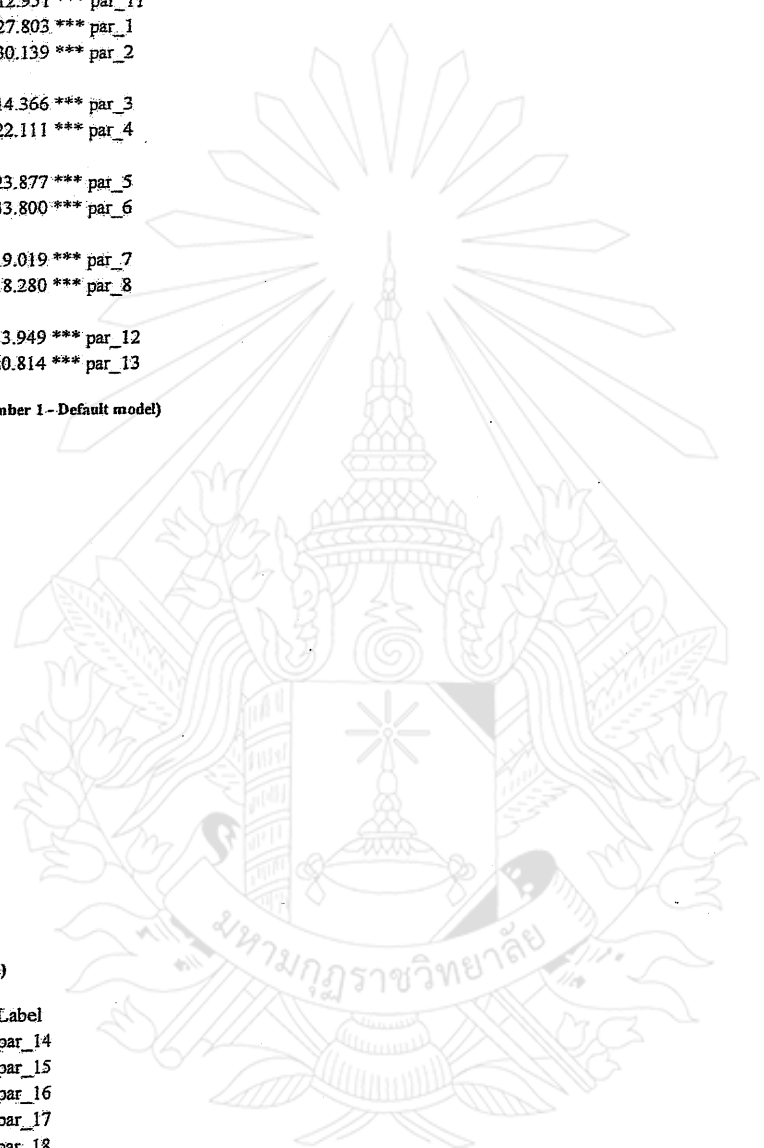
| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|---------------------|----------|------|--------|------------|
| EQ <-- TEAL | 1.000 | | | |
| VISION <-- TEAL | .744 | .065 | 11.410 | *** par_9 |
| TEAM <-- TEAL | 1.553 | .117 | 13.232 | *** par_10 |
| CREAT <-- TEAL | 1.191 | .092 | 12.951 | *** par_11 |
| VISIONP3 <-- VISION | .976 | .035 | 27.803 | *** par_1 |
| VISIONP2 <-- VISION | 1.249 | .041 | 30.139 | *** par_2 |
| VISIONP1 <-- VISION | 1.000 | | | |
| TEAMP3 <-- TEAM | .906 | .063 | 14.366 | *** par_3 |
| TEAMP2 <-- TEAM | .922 | .042 | 22.111 | *** par_4 |
| TEAMP1 <-- TEAM | 1.000 | | | |
| CREATP3 <-- CREAT | 1.000 | .042 | 23.877 | *** par_5 |
| CREATP2 <-- CREAT | 1.193 | .035 | 33.800 | *** par_6 |
| CREATP1 <-- CREAT | 1.000 | | | |
| EQP3 <-- EQ | .862 | .045 | 19.019 | *** par_7 |
| EQP2 <-- EQ | .857 | .047 | 18.280 | *** par_8 |
| EQP1 <-- EQ | 1.000 | | | |
| EQP4 <-- EQ | .611 | .044 | 13.949 | *** par_12 |
| EQP5 <-- EQ | 1.133 | .054 | 20.814 | *** par_13 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|---------------------|----------|
| EQ <-- TEAL | .646 |
| VISION <-- TEAL | .576 |
| TEAM <-- TEAL | .947 |
| CREAT <-- TEAL | .889 |
| VISIONP3 <-- VISION | .825 |
| VISIONP2 <-- VISION | .922 |
| VISIONP1 <-- VISION | .823 |
| TEAMP3 <-- TEAM | .905 |
| TEAMP2 <-- TEAM | .922 |
| TEAMP1 <-- TEAM | .882 |
| CREATP3 <-- CREAT | .721 |
| CREATP2 <-- CREAT | .951 |
| CREATP1 <-- CREAT | .861 |
| EQP3 <-- EQ | .771 |
| EQP2 <-- EQ | .721 |
| EQP1 <-- EQ | .952 |
| EQP4 <-- EQ | .491 |
| EQP5 <-- EQ | .946 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

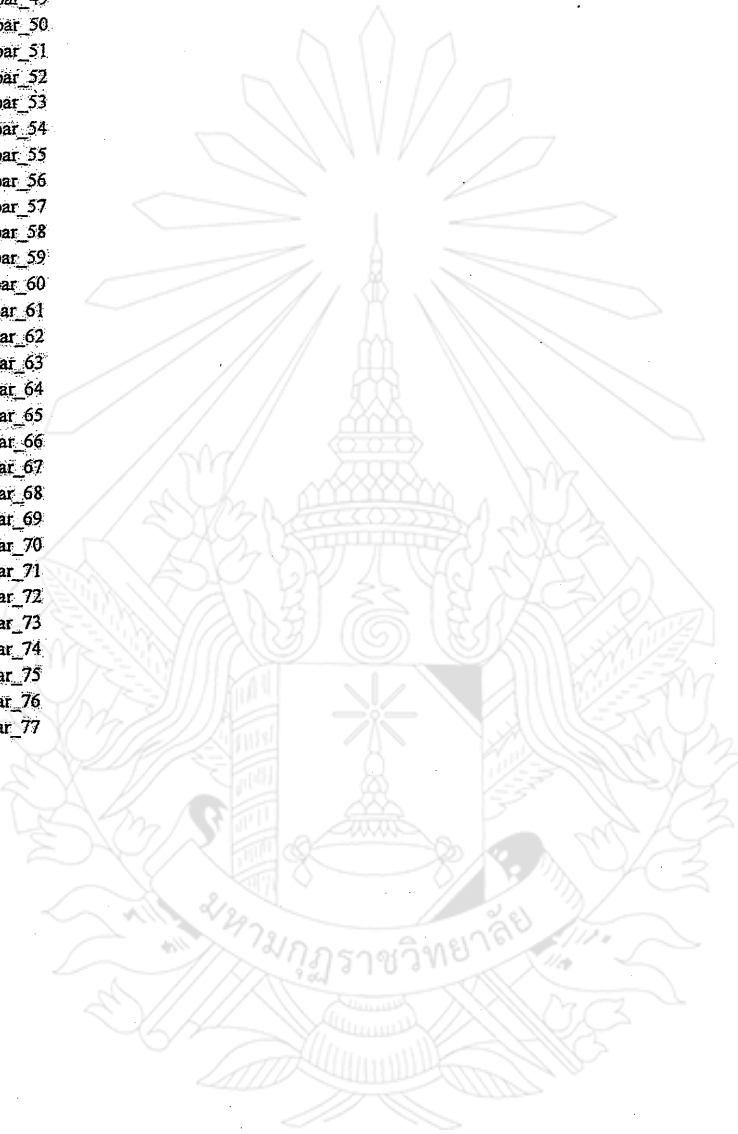
| | Estimate | S.E. | C.R. | P Label |
|--------------|----------|------|---------|------------|
| e10 <--> e14 | .072 | .005 | 13.971 | *** par_14 |
| e1 <--> e5 | -.115 | .009 | -12.847 | *** par_15 |
| e3 <--> e4 | .055 | .007 | 8.296 | *** par_16 |
| e9 <--> e14 | .025 | .007 | 3.443 | *** par_17 |
| e9 <--> e13 | .039 | .008 | 4.832 | *** par_18 |
| e8 <--> e3 | .067 | .006 | 10.939 | *** par_19 |
| e14 <--> e13 | .013 | .003 | 3.856 | *** par_20 |
| e2 <--> e4 | -.008 | .006 | -1.410 | par_21 |
| e8 <--> e4 | .062 | .007 | 8.776 | *** par_22 |
| e8 <--> e5 | .061 | .007 | 8.584 | *** par_23 |
| e8 <--> e1 | .024 | .005 | 4.693 | *** par_24 |
| e8 <--> e11 | .033 | .007 | 4.816 | *** par_25 |
| e11 <--> e13 | -.007 | .011 | -.639 | par_26 |
| e13 <--> e5 | -.055 | .008 | -6.999 | *** par_27 |
| e13 <--> e2 | -.021 | .006 | -3.551 | *** par_28 |
| e11 <--> e12 | .023 | .009 | 2.506 | par_29 |
| e7 <--> e3 | .064 | .007 | 9.250 | *** par_30 |
| e9 <--> e12 | .040 | .007 | 5.804 | *** par_31 |
| e13 <--> e3 | -.022 | .004 | -5.155 | *** par_32 |
| e13 <--> e1 | -.058 | .008 | -7.604 | *** par_33 |
| e13 <--> e4 | -.008 | .005 | -1.622 | par_34 |
| e3 <--> e1 | -.051 | .007 | -7.425 | *** par_35 |
| e12 <--> e2 | .004 | .005 | .714 | par_36 |
| e12 <--> e1 | -.035 | .006 | -5.529 | *** par_37 |



| | | | | | |
|-------------|--------|------|--------|------|--------|
| e9 <-> e1 | -.032 | .009 | -3.419 | *** | par_38 |
| e11 <-> e2 | .029 | .005 | 5.300 | *** | par_39 |
| e10 <-> e4 | .023 | .006 | 3.729 | *** | par_40 |
| e9 <-> e2 | .024 | .008 | 3.249 | .001 | par_41 |
| e8 <-> e2 | .054 | .006 | 8.736 | *** | par_42 |
| e7 <-> e5 | .057 | .008 | 7.021 | *** | par_43 |
| e8 <-> e10 | .016 | .004 | 3.536 | *** | par_44 |
| e8 <-> e13 | -0.006 | .006 | -1.002 | .316 | par_45 |
| e7 <-> e2 | .058 | .007 | 8.480 | *** | par_46 |
| e7 <-> e13 | -.025 | .004 | -5.973 | *** | par_47 |
| e10 <-> e2 | .010 | .005 | 1.872 | .061 | par_48 |
| e14 <-> e5 | -.026 | .007 | -3.969 | *** | par_49 |
| e6 <-> e4 | .047 | .007 | 6.686 | *** | par_50 |
| e6 <-> e13 | -.017 | .004 | -4.703 | *** | par_51 |
| e14 <-> e1 | -.030 | .007 | -4.452 | *** | par_52 |
| e6 <-> e2 | .040 | .005 | 7.322 | *** | par_53 |
| e14 <-> e4 | .017 | .007 | 2.556 | .011 | par_54 |
| e6 <-> e10 | -.005 | .002 | -2.302 | .021 | par_55 |
| e8 <-> e12 | .014 | .004 | 3.326 | *** | par_56 |
| e6 <-> e3 | .046 | .006 | 7.737 | *** | par_57 |
| e6 <-> e5 | .039 | .007 | 5.751 | *** | par_58 |
| e7 <-> e4 | .047 | .008 | 5.912 | *** | par_59 |
| e7 <-> e1 | .014 | .005 | 2.753 | .006 | par_60 |
| e6 <-> e11 | .009 | .006 | 1.534 | .125 | par_61 |
| e11 <-> e1 | -.021 | .007 | -3.115 | .002 | par_62 |
| e10 <-> e1 | -.030 | .008 | -3.795 | *** | par_63 |
| e8 <-> e9 | .018 | .005 | 3.630 | *** | par_64 |
| e10 <-> e5 | -.021 | .008 | -2.589 | .010 | par_65 |
| e8 <-> e14 | .014 | .005 | 2.858 | .004 | par_66 |
| e9 <-> e5 | -.014 | .010 | -1.447 | .148 | par_67 |
| e12 <-> e5 | -.021 | .006 | -3.371 | *** | par_68 |
| e11 <-> e4 | .022 | .006 | 4.009 | *** | par_69 |
| e7 <-> e11 | .020 | .007 | 2.744 | .006 | par_70 |
| e9 <-> e4 | .019 | .006 | 3.134 | .002 | par_71 |
| e11 <-> e10 | -.003 | .007 | -.371 | .711 | par_72 |
| e10 <-> e9 | -.015 | .013 | -1.092 | .275 | par_73 |
| e11 <-> e3 | .018 | .005 | 3.828 | *** | par_74 |
| e9 <-> e3 | .015 | .006 | 2.615 | .009 | par_75 |
| e10 <-> e3 | .003 | .005 | .534 | .593 | par_76 |
| e11 <-> e14 | .021 | .010 | 2.084 | .037 | par_77 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|-------------|----------|
| e10 <-> e14 | 1.012 |
| e1 <-> e5 | -4.425 |
| e3 <-> e4 | .343 |
| e9 <-> e14 | .258 |
| e9 <-> e13 | .994 |
| e8 <-> e3 | .816 |
| e14 <-> e13 | .223 |
| e2 <-> e4 | -.044 |
| e8 <-> e4 | .493 |
| e8 <-> e5 | 1.354 |
| e8 <-> e1 | .647 |
| e8 <-> e11 | .634 |
| e11 <-> e13 | -.225 |
| e13 <-> e5 | -2.044 |
| e13 <-> e2 | -.362 |
| e11 <-> e12 | .483 |
| e7 <-> e3 | .978 |
| e9 <-> e12 | .664 |
| e13 <-> e3 | -.435 |
| e13 <-> e1 | -2.585 |
| e13 <-> e4 | -.111 |
| e3 <-> e1 | -1.060 |
| e12 <-> e2 | .043 |
| e12 <-> e1 | -1.035 |
| e9 <-> e1 | -.834 |
| e11 <-> e2 | .370 |
| e10 <-> e4 | .253 |
| e9 <-> e2 | .251 |
| e8 <-> e2 | .569 |
| e7 <-> e5 | 1.602 |
| e8 <-> e10 | .329 |



| | |
|-------------|--------|
| e8 <-> e13 | -.145 |
| e7 <-> e2 | .768 |
| e7 <-> e13 | -.827 |
| e10 <-> e2 | .141 |
| e14 <-> e5 | -.391 |
| e6 <-> e4 | .362 |
| e6 <-> e13 | -.431 |
| e14 <-> e1 | -.543 |
| e6 <-> e2 | .406 |
| e14 <-> e4 | .092 |
| e6 <-> e10 | -.107 |
| e8 <-> e12 | .237 |
| e6 <-> e3 | .533 |
| e6 <-> e5 | .847 |
| e7 <-> e4 | .472 |
| e7 <-> e1 | .475 |
| e6 <-> e11 | .172 |
| e11 <-> e1 | -.704 |
| e10 <-> e1 | -1.077 |
| e8 <-> e9 | .276 |
| e10 <-> e5 | -.647 |
| e8 <-> e14 | .148 |
| e9 <-> e5 | -.301 |
| e12 <-> e5 | -.501 |
| e11 <-> e4 | .217 |
| e7 <-> e11 | .474 |
| e9 <-> e4 | .150 |
| e11 <-> e10 | -.071 |
| e10 <-> e9 | -.302 |
| e11 <-> e3 | .274 |
| e9 <-> e3 | .175 |
| e10 <-> e3 | .042 |
| e11 <-> e14 | .265 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P-Label |
|------|----------|------|--------|-------------|
| TEAL | .087 | .012 | 7.459 | *** par_78 |
| RES1 | .121 | .013 | 9.485 | *** par_79 |
| RES2 | .097 | .007 | 13.026 | *** par_80 |
| RES3 | .024 | .014 | 1.663 | .096 par_81 |
| RES4 | .033 | .006 | 5.809 | *** par_82 |
| e8 | .065 | .004 | 15.012 | *** par_83 |
| e7 | .040 | .005 | 7.830 | *** par_84 |
| e6 | .069 | .005 | 15.346 | *** par_85 |
| e11 | .042 | .012 | 3.413 | *** par_86 |
| e10 | .035 | .016 | 2.234 | .025 par_87 |
| e9 | .067 | .016 | 4.243 | *** par_88 |
| e14 | .144 | .008 | 17.550 | *** par_89 |
| e13 | .024 | .005 | 5.201 | *** par_90 |
| e12 | .054 | .004 | 13.571 | *** par_91 |
| e3 | .106 | .007 | 15.472 | *** par_92 |
| e2 | .141 | .008 | 18.506 | *** par_93 |
| e1 | .022 | .011 | 2.014 | .044 par_94 |
| e4 | .245 | .012 | 21.258 | *** par_95 |
| e5 | .031 | .008 | 3.745 | *** par_96 |

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|----------|----------|
| EQ | .417 |
| CREAT | .790 |
| TEAM | .897 |
| VISION | .331 |
| EQP5 | .895 |
| EQP4 | .241 |
| EQP1 | .906 |
| EQP2 | .519 |
| EQP3 | .594 |
| CREATP1 | .741 |
| CREATP2 | .904 |
| CREATP3 | .520 |
| TEAMP1 | .777 |
| TEAMP2 | .850 |
| TEAMP3 | .818 |
| VISIONP1 | .677 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--|
| CREATP1 | .385 | .243 | .309 | .371 | .381 | 1.000 | | | | | | | | | | | | | |
| CREATP2 | .312 | .238 | .274 | .316 | .335 | .818 | 1.000 | | | | | | | | | | | | |
| CREATP3 | .304 | .259 | .279 | .298 | .319 | .621 | .734 | 1.000 | | | | | | | | | | | |
| TEAMP1 | .464 | .327 | .393 | .471 | .469 | .799 | .851 | .620 | 1.000 | | | | | | | | | | |
| TEAMP2 | .453 | .362 | .409 | .444 | .445 | .668 | .738 | .831 | .758 | 1.000 | | | | | | | | | |
| TEAMP3 | .524 | .352 | .435 | .508 | .501 | .761 | .695 | .628 | .797 | .822 | 1.000 | | | | | | | | |
| VISIONP1 | .445 | .330 | .291 | .380 | .429 | .362 | .324 | .304 | .395 | .390 | .447 | 1.000 | | | | | | | |
| VISIONP2 | .525 | .328 | .383 | .453 | .506 | .406 | .349 | .340 | .443 | .463 | .533 | .758 | 1.000 | | | | | | |
| VISIONP3 | .538 | .393 | .404 | .444 | .530 | .432 | .376 | .365 | .470 | .487 | .560 | .679 | .761 | 1.000 | | | | | |

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | EQP5 | EQP4 | EQP1 | EQP2 | EQP3 | CREATP1 | CREATP2 | CREATP3 | TEAMP1 | TEAMP2 | TEAMP3 | VISIONP1 | VISIONP2 | VISIONP3 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|
| EQP5 | .000 | | | | | | | | | | | | | |
| EQP4 | -.003 | .000 | | | | | | | | | | | | |
| EQP1 | .000 | .001 | .000 | | | | | | | | | | | |
| EQP2 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | | |
| EQP3 | .000 | -.001 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | |
| CREATP1 | .001 | .009 | .003 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | |
| CREATP2 | .001 | .008 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | |
| CREATP3 | -.001 | .006 | .002 | -.001 | .001 | .001 | .001 | .001 | | | | | | |
| TEAMP1 | .001 | .008 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | | | | | |
| TEAMP2 | .000 | .005 | .001 | -.001 | .000 | .002 | .002 | .001 | .002 | .001 | | | | |
| TEAMP3 | .000 | .006 | .002 | .000 | .000 | .001 | .001 | .001 | .001 | .001 | .001 | | | |
| VISIONP1 | -.001 | .000 | -.001 | -.001 | -.001 | -.003 | -.005 | -.010 | -.003 | -.006 | -.003 | .000 | | |
| VISIONP2 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .005 | .002 | -.003 | .003 | -.001 | .002 | .000 | .000 | |
| VISIONP3 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .002 | .001 | -.003 | .001 | -.001 | .000 | .001 | .000 | .000 |

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

| | EQP5 | EQP4 | EQP1 | EQP2 | EQP3 | CREATP1 | CREATP2 | CREATP3 | TEAMP1 | TEAMP2 | TEAMP3 | VISIONP1 | VISIONP2 | VISIONP3 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|
| EQP5 | -.004 | | | | | | | | | | | | | |
| EQP4 | -.299 | -.017 | | | | | | | | | | | | |
| EQP1 | -.046 | .141 | .030 | | | | | | | | | | | |
| EQP2 | .040 | -.027 | -.037 | -.002 | | | | | | | | | | |
| EQP3 | -.018 | -.049 | .004 | -.007 | -.018 | | | | | | | | | |
| CREATP1 | .116 | .995 | .346 | .041 | -.026 | .004 | | | | | | | | |
| CREATP2 | .054 | .838 | .283 | -.011 | .014 | -.015 | .020 | | | | | | | |
| CREATP3 | -.057 | .551 | .171 | -.109 | .063 | .110 | .124 | .090 | | | | | | |
| TEAMP1 | .047 | .680 | .221 | .002 | -.012 | .028 | .038 | .094 | .048 | | | | | |
| TEAMP2 | -.039 | .498 | .159 | -.064 | .025 | .166 | .174 | .108 | .135 | .121 | | | | |
| TEAMP3 | .031 | .564 | .181 | -.003 | -.011 | .127 | .097 | .057 | .096 | .101 | .101 | | | |
| VISIONP1 | -.103 | .023 | -.132 | -.142 | -.128 | -.426 | -.597 | -1.065 | -.361 | -.713 | -.383 | .016 | | |
| VISIONP2 | .032 | .077 | -.004 | .027 | -.003 | .608 | .256 | -.303 | .288 | -.094 | .209 | .003 | -.009 | |
| VISIONP3 | -.035 | .124 | -.021 | -.031 | -.046 | .274 | .076 | -.297 | .117 | -.144 | .057 | .106 | -.037 | .012 |

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

| | EQP5 | EQP4 | EQP1 | EQP2 | EQP3 | CREATP1 | CREATP2 | CREATP3 | TEAMP1 | TEAMP2 | TEAMP3 | VISIONP1 | VISIONP2 | VISIONP3 |
|--------|------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|----------|----------|----------|
| TEAL | .298 | -.117 | .365 | -.282 | -.089 | -.017 | .396 | -.238 | -.079 | .389 | .114 | .107 | .032 | -.160 |
| EQ | .967 | -.175 | 1.000 | -.428 | .035 | -.032 | .743 | -.209 | -.412 | .194 | -.066 | .136 | -.164 | -.434 |
| CREAT | .394 | -.115 | .453 | -.291 | -.106 | .214 | .955 | -.133 | -.544 | .157 | .111 | .098 | .058 | -.193 |
| TEAM | .428 | -.204 | .545 | -.491 | -.153 | -.153 | .366 | -.498 | .157 | .874 | .267 | .181 | .016 | -.288 |
| VISION | .059 | -.123 | .239 | -.239 | -.208 | -.062 | .327 | -.185 | -.044 | .251 | -.185 | .227 | .464 | .286 |

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| EQ | 1.000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | 1.191 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | 1.553 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .744 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | 1.133 | 1.133 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .611 | .611 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | 1.000 | 1.000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .857 | .857 | .000 | .000 | .000 |
| EQP3 | .862 | .862 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | 1.191 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| CREATP2 | 1.420 | .000 | 1.193 | .000 | .000 |
| CREATP3 | 1.191 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | 1.553 | .000 | .000 | 1.000 | .000 |
| TEAMP2 | 1.432 | .000 | .000 | .922 | .000 |
| TEAMP3 | 1.406 | .000 | .000 | .906 | .000 |
| VISIONP1 | .744 | .000 | .000 | .000 | 1.000 |
| VISIONP2 | .930 | .000 | .000 | .000 | 1.249 |
| VISIONP3 | .727 | .000 | .000 | .000 | .976 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|----------|------|------|-------|------|--------|
| EQ | .646 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | .889 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | .947 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .576 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | .611 | .946 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .317 | .491 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | .615 | .952 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .465 | .721 | .000 | .000 | .000 |
| EQP3 | .498 | .771 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | .765 | .000 | .861 | .000 | .000 |
| CREATP2 | .845 | .000 | .951 | .000 | .000 |
| CREATP3 | .641 | .000 | .721 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | .835 | .000 | .000 | .882 | .000 |
| TEAMP2 | .873 | .000 | .000 | .922 | .000 |
| TEAMP3 | .857 | .000 | .000 | .905 | .000 |
| VISIONP1 | .473 | .000 | .000 | .000 | .823 |
| VISIONP2 | .531 | .000 | .000 | .000 | .922 |
| VISIONP3 | .475 | .000 | .000 | .000 | .825 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| EQ | 1.000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | 1.191 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | 1.553 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .744 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | .000 | 1.133 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .000 | .611 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | .000 | 1.000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .000 | .857 | .000 | .000 | .000 |
| EQP3 | .000 | .862 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | .000 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| CREATP2 | .000 | .000 | 1.193 | .000 | .000 |
| CREATP3 | .000 | .000 | 1.000 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | .000 | .000 | .000 | 1.000 | .000 |
| TEAMP2 | .000 | .000 | .000 | .922 | .000 |
| TEAMP3 | .000 | .000 | .000 | .906 | .000 |
| VISIONP1 | .000 | .000 | .000 | .000 | 1.000 |
| VISIONP2 | .000 | .000 | .000 | .000 | 1.249 |
| VISIONP3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .976 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|----------|------|------|-------|------|--------|
| EQ | .646 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | .889 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | .947 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .576 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | .000 | .946 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .000 | .491 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | .000 | .952 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .000 | .721 | .000 | .000 | .000 |
| EQP3 | .000 | .771 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | .000 | .000 | .861 | .000 | .000 |
| CREATP2 | .000 | .000 | .951 | .000 | .000 |
| CREATP3 | .000 | .000 | .721 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | .000 | .000 | .000 | .882 | .000 |
| TEAMP2 | .000 | .000 | .000 | .922 | .000 |
| TEAMP3 | .000 | .000 | .000 | .905 | .000 |
| VISIONP1 | .000 | .000 | .000 | .000 | .823 |
| VISIONP2 | .000 | .000 | .000 | .000 | .922 |
| VISIONP3 | .000 | .000 | .000 | .000 | .825 |

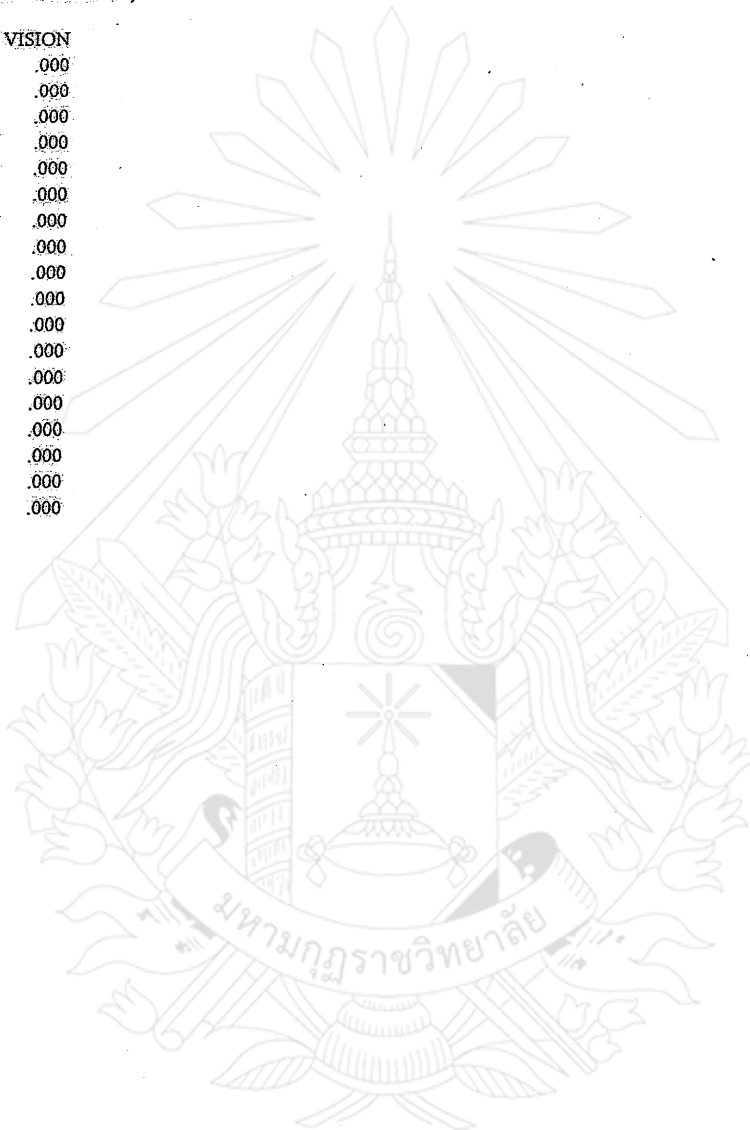
Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|--------|-------|------|-------|------|--------|
| EQ | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | 1.133 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .611 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | 1.000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .857 | .000 | .000 | .000 | .000 |

| | | | | |
|----------|-------|------|------|------|
| EQP3 | .862 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | 1.191 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP2 | 1.420 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP3 | 1.191 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | 1.553 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP2 | 1.432 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP3 | 1.406 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP1 | .744 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP2 | .930 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP3 | .727 | .000 | .000 | .000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | TEAL | EQ | CREAT | TEAM | VISION |
|----------|------|------|-------|------|--------|
| EQ | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREAT | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAM | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISION | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP5 | .611 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP4 | .317 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP1 | .615 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP2 | .465 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| EQP3 | .498 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP1 | .765 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP2 | .845 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| CREATP3 | .641 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP1 | .835 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP2 | .873 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| TEAMP3 | .857 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP1 | .473 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP2 | .531 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| VISIONP3 | .475 | .000 | .000 | .000 | .000 |



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อสกุล** : นางทิพมาศ เศรษฐวรโชติ
- วัน เดือน ปีเกิด** : 5 มกราคม 2521
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน** : 20/1 ซอยสาวสวย ถนนราชดำเนิน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช
- การศึกษา** : ครุศาสตรบัณฑิต (เอกสังคมศึกษา)
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
: วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ประวัติการทำงาน**
- ปัจจุบัน : อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

