



การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



พนัชกร ราชอักษร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

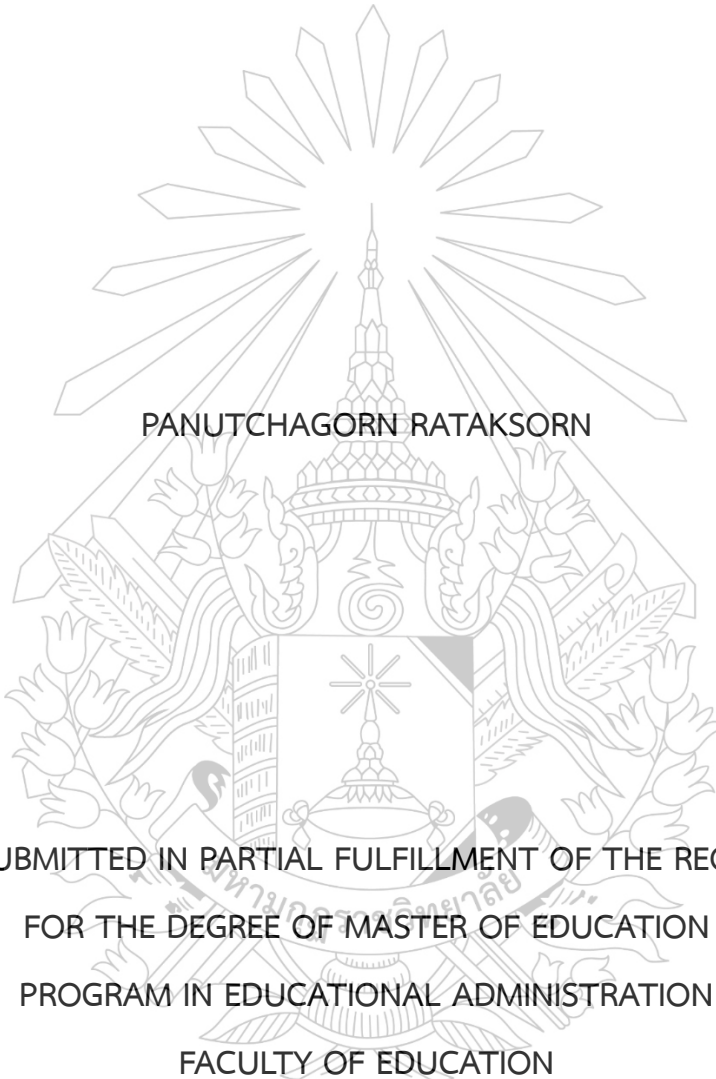
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

AN ANALYSIS OF DISTRIBUTED LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1



PANUTCHAGORN RATAKSORN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พนัชนร ราชอักษร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
ชื่อนักศึกษา	พนัษกร ราชอักษร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 340 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด (Measurement Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน

2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เชิงยืนยันอันดับหนึ่ง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณา ค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.07 ค่า Chi square/dt

เท่ากับ 1.5 ค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.03 ค่า NFI เท่ากับ 1.00 ค่า NNFI เท่ากับ 0.99 และ ค่า CFI เท่ากับ 1.00

2.2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เจริญยืนอันดับสองหลังปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับ ดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.06 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.58 ค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า NFI เท่ากับ 0.99 ค่า NNFI เท่ากับ 0.99 และค่า CFI เท่ากับ 0.99

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ



ABSTRACT

Thesis Topic	AN ANALYSIS OF DISTRIBUTED LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Panutthagorn Rataksorn
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

The purpose of this study was to investigate the components of distributed leadership among school administrators affiliated with the Loei Primary Educational Service Area Office 1. In addition, the study sought to examine the degree of alignment between the proposed measurement model and the empirical data. The research was intended to enhance understanding of the underlying structure of distributed leadership and to validate the theoretical model through rigorous statistical analysis. The sample comprised 340 participants, including school administrators and teachers. Data were collected through a questionnaire employing a five-point Likert scale to measure respondents' perceptions of distributed leadership practices. The instrument demonstrated a high level of reliability, with a coefficient of 0.956, indicating strong internal consistency. For data analysis, descriptive statistics—namely frequency, mean, and standard deviation—were utilized to summarize the collected data. Furthermore, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to assess the validity of the measurement model and to examine its goodness-of-fit with respect to the empirical data. The analytical results indicated that the proposed model is appropriate for explaining the components of distributed leadership within the specified context.

The research result were as follows:

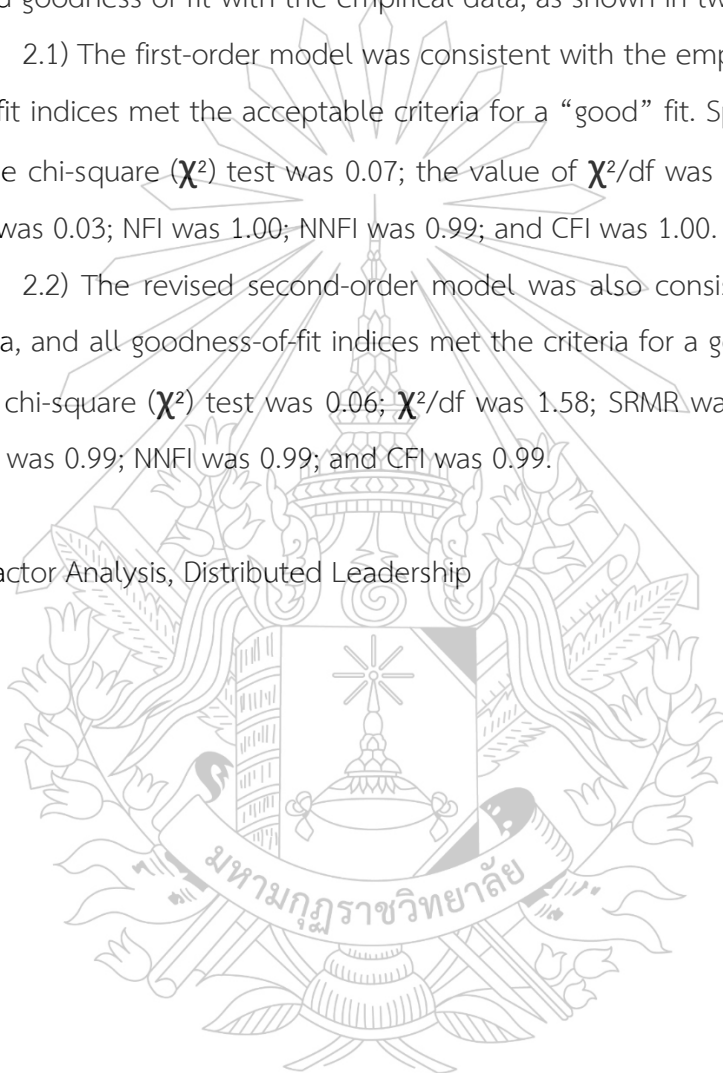
1) The distributed leadership components of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 1 consisted of 4 components: 1) shared vision, 2) teamwork culture, 3) leadership practice, and 4) shared decision-making.

2) The proposed model of distributed leadership components among school administrators under the Office of Primary Educational Service Area Loei 1 demonstrated goodness-of-fit with the empirical data, as shown in two CFA models

2.1) The first-order model was consistent with the empirical data. All goodness-of-fit indices met the acceptable criteria for a “good” fit. Specifically, the p-value of the chi-square (χ^2) test was 0.07; the value of χ^2/df was 1.5; SRMR was 0.01; RMSEA was 0.03; NFI was 1.00; NNFI was 0.99; and CFI was 1.00.

2.2) The revised second-order model was also consistent with the empirical data, and all goodness-of-fit indices met the criteria for a good fit. The p-value of the chi-square (χ^2) test was 0.06; χ^2/df was 1.58; SRMR was 0.01; RMSEA was 0.04; NFI was 0.99; NNFI was 0.99; and CFI was 0.99.

Keywords: Factor Analysis, Distributed Leadership



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงาน ตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณ รศ.ดร.บุญช่วย ศิริเกษ, ผศ.ดร. มณีญา สุราช ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช , ว่าที่ร.ต.หญิงดร. อาภาพร จันทนาม และดร.สงกรานต์ อนุสุนทร ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับให้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พนัชกร ราชอักษร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฅ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	11
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	11
2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	14
2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	16
2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	18
2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	74
2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	74
2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	74
2.2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	75
2.2.4 ประเพณีของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	76

2.2.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	85
2.3 บริบทการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	86
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	88
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	91
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	94
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
3.1.1 ประชากร	94
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	94
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	96
3.3.1 การสร้างเครื่องมือ.....	96
3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	96
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	98
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	99
3.6.1 สถิติพื้นฐาน.....	99
3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105
4.3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	109
4.4 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1	110
4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง	116
4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	119
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	126

5.1 สรุปผล.....	127
5.2 อภิปรายผล	129
5.3 ข้อเสนอแนะ	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก.....	143
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	144
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	145
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	150
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	155
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	163
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ	170
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	177



สารบัญตาราง

หน้า

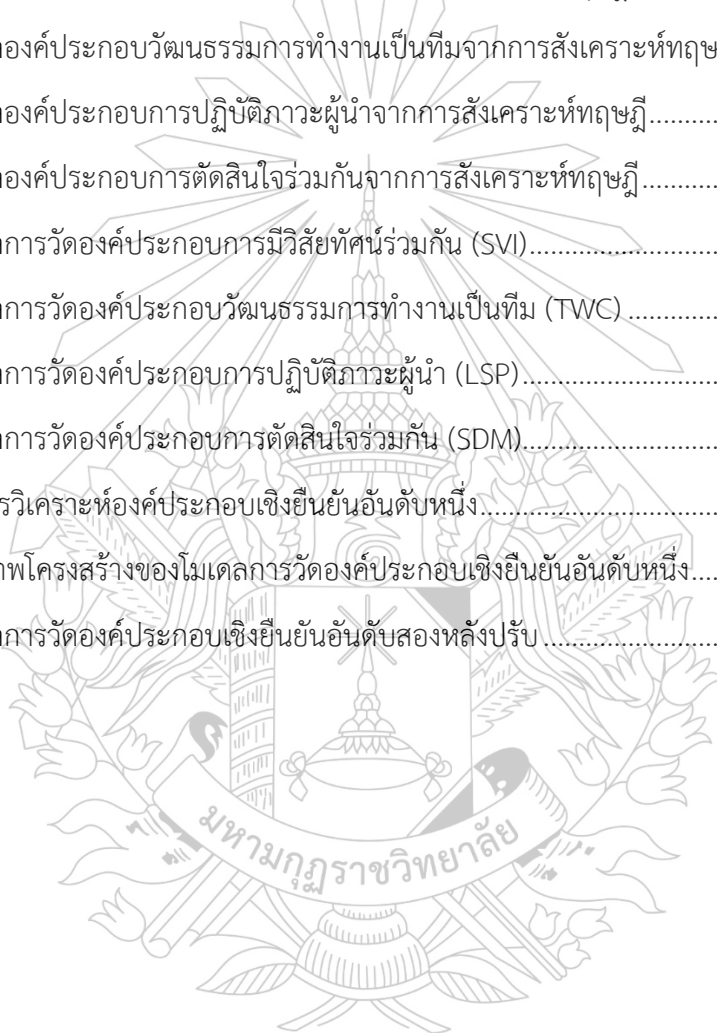
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	21
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ.....	24
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม	29
ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	31
ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถาม ของการวิสัยทัศน์ร่วม.....	36
ตารางที่ 2.6 การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม.....	42
ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	45
ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบย่อยของการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม นิยามเชิงปฏิบัติการ และ ประเด็นข้อคำถามของการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม.....	49
ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ	54
ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ.....	56
ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถาม ของการมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ	60
ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน	65
ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน.....	67
ตารางที่ 2.14 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถาม ของการตัดสินใจร่วมกัน	72
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขนาดของโรงเรียน	95
ตารางที่ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและค่า IOC	97
ตารางที่ 3.3 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	101
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	105

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะ ผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1	107
ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	109
ตารางที่ 4.4 คุณภาพของโมเดลการวัดการมีส่วนร่วม (SVI) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	110
ตารางที่ 4.5 คุณภาพของโมเดลการวัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	112
ตารางที่ 4.6 คุณภาพของโมเดลการวัดการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	114
ตารางที่ 4.7 คุณภาพของโมเดลการวัดการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1	115
ตารางที่ 4.8 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	118
ตารางที่ 4.9 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง	118
ตารางที่ 4.10 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองก่อนปรับ	121
ตารางที่ 4.11 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสองหลังปรับ.....	123
ตารางที่ 4.12 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง.....	124

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	6
ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากการสังเคราะห์ทฤษฎี.....	26
ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมจากการสังเคราะห์ทฤษฎี	32
ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมจากการสังเคราะห์ทฤษฎี.....	46
ภาพที่ 2.4 โมเดลองค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำจากการสังเคราะห์ทฤษฎี.....	57
ภาพที่ 2.5 โมเดลองค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกันจากการสังเคราะห์ทฤษฎี.....	68
ภาพที่ 4.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (SVI).....	110
ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC)	112
ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP).....	113
ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน (SDM).....	115
ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง.....	117
ภาพที่ 4.6 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง.....	120
ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ	122



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพากันมากขึ้น ได้ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ คือการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพผ่านระบบการศึกษาที่เข้มแข็งซึ่งสถานศึกษาถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการทำงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกภาคส่วนในองค์กรโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จของการศึกษาโดยเฉพาะในด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารแบบรวมศูนย์ไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเพียงพอ (ปรีชา อ่องอารี, 2564) ทั้งนี้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตลอดชีวิตโดยเน้นการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกำหนดเป้าหมายหลัก 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ 4 คือการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพถือเป็นแนวทางสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารอย่างมีส่วนร่วมซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ-ช)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เหมาะสมกับยุคนี้เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้นจนเกินความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวที่จะรับมือได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) จากที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้กระจายไปยัง ผู้รับผิดชอบระดับรองๆ ลงมาตลอดจนถึงครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้มีโอกาสใช้ศักยภาพและความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หรือการกระจายภาวะผู้นำนี้ จะเป็นแบบการร่วมกันในวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำสู่คนอื่น ๆ จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็น

โลกาภิวัตน์และแนวโน้มในอนาคต แนวความคิด ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการบริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการศึกษา ไทยในปัจจุบัน จึงมีความเหมาะสมในทศวรรษนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ความไว้วางใจ และสร้างความรู้สึกร่วมในพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานเกินกว่าความสนใจส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม ด้วยความซับซ้อนของภารกิจในปัจจุบัน การบริหารจัดการโดยผู้บริหารเพียงคนเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป (สุวิมล ว่องวาณิช, 2560)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) มีจุดเริ่มต้นนำมาใช้เป็นครั้งแรกโดย แนวคิดของ Gibb (1954) นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ผู้ให้ความสนใจกับกระบวนการของอิทธิพลที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน เขาเสนอว่า “ภาวะผู้นำ” ไม่ควรถูกจำกัดให้อยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว แต่ควรมองว่าเป็น “กระบวนการร่วมกัน” ของสมาชิกในกลุ่มที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางและการตัดสินใจร่วมกันต่อมา (Gibb & Gronn, 2000; Lucia, 2004) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ภาวะผู้นำร่วม” (Shared Leadership) เพราะถือเป็นพัฒนาการใหม่ที่ยั้บออกจากแนวคิดการมุ่งเน้นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว ไปสู่การกระจายบทบาทผู้นำไปยังบุคคลต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเหมือนใยแมงมุม (Spillane, 2006) แนวคิดนี้สอดคล้องกับที่มองว่า การนำแบบกระจายอำนาจเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้าง และวัฒนธรรม มากกว่าการพึ่งพาผู้นำใดผู้นำหนึ่ง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียว (Riley, 2009) ในด้านประโยชน์และความสำคัญ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและหลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ Spillane (2006) ที่ชี้ว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของหลายฝ่ายในองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ (ownership) และความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Gronn (2002) ที่อธิบายถึงการรวมพลังของบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำในระดับต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (collaborative culture) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (2008) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และช่วยยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรมีความ

เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงสูง พร้อมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิสัยทัศน์สำคัญในการ “สร้างคนคุณภาพสู่วิถีใหม่ที่ยั่งยืน” โดยดำเนินพันธกิจที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ เน้นการจัดการศึกษาอย่างปลอดภัย รองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 รวมถึงลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล โดย การดำเนินงานของเขตพื้นที่ฯ มีจุดแข็งคือ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำทางการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และขับเคลื่อนโรงเรียนให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน โดยต้องสามารถพัฒนาและสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในทุกระดับขององค์กร เพื่อเสริมพลังให้ระบบการศึกษามีความเข้มแข็งในระยะยาว

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบันและนำไปปรับใช้ในการวางแผน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยอะไรบ้าง

1.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้พัฒนาขึ้นจาก แนวคิด ทฤษฎี สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.3.2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 134 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 128 และ ครูผู้สอน จำนวน 1,192 คน รวม 1,320 คน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568 ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) โดยกฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ(1998) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 ตัวแปร ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Comrey and Lee (1992) ได้เสนอว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นต่ำจำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้นและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง

ขอบเขตด้านเนื้อหา

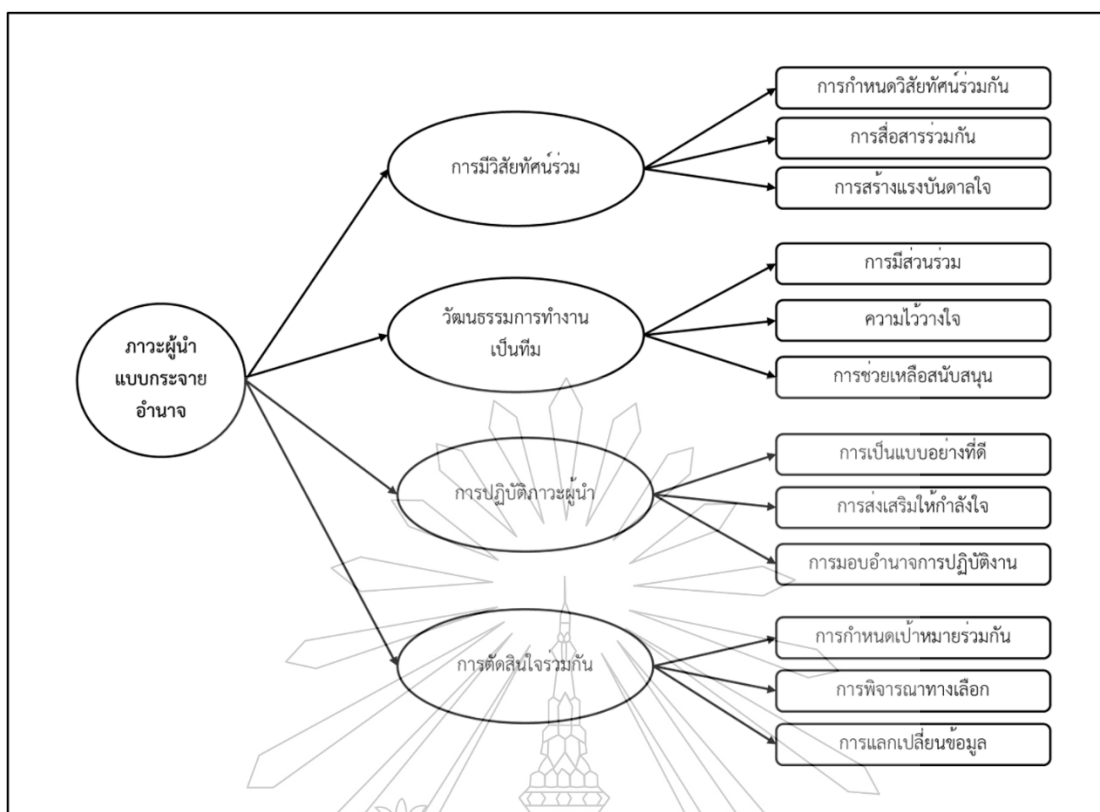
ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) การสื่อสารร่วมกัน (3) การสร้างแรงบันดาลใจ
2. องค์ประกอบหลักวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วม (2) ความไว้วางใจ (3) การช่วยเหลือสนับสนุน
3. องค์ประกอบหลักการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (2) การส่งเสริมให้กำลังใจ (3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน
4. องค์ประกอบหลักการตัดสินใจร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (2) การพิจารณาทางเลือก (3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและช่วยให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.7.1. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างบทบาทความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรครูในโรงเรียน โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำที่บริหารโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ มองภาพอนาคตและทิศทางการพัฒนาร่วมกับบุคลากรครูในโรงเรียนเป็นภาพเดียวกัน โดยทุกคนมีการสื่อสารร่วมกัน และสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน

1.1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกัน ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกร่วมกันอย่างรอบด้านและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงกำหนดทิศทางและเป้าหมายหลักในการดำเนินงานร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมและติดตาม ทบทวนกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.2) การสื่อสารร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง และ เห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันเกิดพลังทางบวก ใช้คำพูด และท่าที ในการสื่อสารเพื่อจุดประกายให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงใจแรงศรัทธา และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความพยายามในการทำงาน

2. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรครูในโรงเรียนมาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จโดยมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความไว้วางใจกัน และการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1) การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการคิด วางแผน เคารพและนำมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปใช้ในการตัดสินใจและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างกลุ่มและฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่าง ๆ ของการดำเนินงานเพื่อใช้ในการปรับปรุง และให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคคล มีความเชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร มีความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีต่อกัน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกัน อย่างเปิดเผยและสร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งรับฟัง

ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตรและไม่ตัดสิน และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร

2.3) การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการห่วงใย เอื้อเฟื้อ และการอยู่เคียงข้างกันทั้งทางกายและใจ มุ่งส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจ ความเข้มแข็ง และความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเอง รวมถึงการให้คำปรึกษา ให้ข้อมูล ในการเผชิญปัญหา มีการรับฟัง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มอบอำนาจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม แนะนำ และส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ พฤติกรรม มีการให้อำนาจ และส่งเสริมกำลังใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

3.1) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ รวมทั้งยึดมั่นและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณในวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้อื่นเห็นและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม

3.2) การส่งเสริมให้กำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเสริมพลังทางจิตใจเชิงบวกแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ในการทำงาน การยอมรับ ชื่นชม ให้ของรางวัลและเห็นคุณค่าของบุคลากรอย่างเปิดเผยและเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานลดความเครียด สร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

3.3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระในขอบเขตที่กำหนด เพิ่มความเชื่อมั่น และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของตน รวมทั้งสนับสนุนและ ให้คำปรึกษา ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

4. การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมาย และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งพิจารณาทางเลือกร่วมกันอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และมีเหตุผลร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

4.1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกันโดยให้บุคลากรครูร่วมวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเปิดกว้าง ให้ความสำคัญกับการตกลงเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ สร้าง

ความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน รวมทั้งสร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา

4.2) การพิจารณาทางเลือก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการระบุทางเลือกหรือแนวทางหลายทางก่อนตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบของแต่ละทางเลือกโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากบุคลากรในองค์กร และใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจ รวมทั้งเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด

4.3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกการให้ รับ และแบ่งปันข้อมูลระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เน้นย้ำให้การสื่อสารข้อมูลเป็นไปอย่าง ความโปร่งใส ความถูกต้อง โดยการรับฟัง และตอบกลับข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงยอมรับต่อข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และมีการจัดการข้อมูลลดความซ้ำซ้อนของงาน

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.7.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.7.4 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.7.5 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จะเป็นประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.8.1 ด้านวิชาการ

การวิจัยในครั้งนี้เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากทฤษฎี หลักการ งานวิจัย นักวิชาการ นักการศึกษา และนักบริหารการศึกษา ทำให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนผู้สนใจสามารถนำไปใช้ในการวัดและ

ประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.8.2 ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตามหลักภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

- 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
- 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
- 2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
- 2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

- 2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.2.4 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 2.2.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 บริบทการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

คำว่า กระจายอำนาจ โดยทั่วไปแล้วหมายถึง การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ และทรัพยากร จากหน่วยงานหรือบุคคลระดับสูง ไปยังหน่วยงานหรือบุคคลระดับล่าง เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่มากขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

Gibb (1954 อ้างใน Lucia, 2004) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ “กระจายออกไป” ไม่ได้ผูกขาดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เกิดจากความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม เน้นว่า ผู้นำที่แท้จริงคือกลุ่ม ไม่ใช่บุคคล

Bennett, Wise, Woods & Harvey (2003) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็น “กิจกรรมของกลุ่ม” ซึ่ง ภาวะผู้นำคือสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและการทำงานร่วมกันมากกว่าจะเป็นความสามารถส่วนบุคคลของใครเพียงคนเดียว

Spillane (2006) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่า เป็นภาวะผู้นำที่ถูก "ยืดขยาย (stretched)" ออกไปทั่วทั้งองค์กร ผ่าน ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และ สถานการณ์ โดยเน้นที่การปฏิบัติร่วมกัน

Gronn (2008) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นกระบวนการที่เกิดจาก การกระทำร่วมกัน (concertive action) ของหลายบุคคล ซึ่งผสมผสานพลังและศักยภาพให้เกิดผลรวมที่มากกว่าการนำโดยคนเดียว

Harris (2008) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากร เข้ามามีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ การพัฒนาโรงเรียน และการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรการศึกษา

Bolden (2011) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นการมองภาวะผู้นำแบบ องค์กรรวมเชิงระบบ (systemic view) ที่อำนาจการนำเกิดขึ้นจากหลายจุดในองค์กร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหรือบุคคลที่มีอำนาจตามสายการบังคับบัญชา

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำว่าเป็นหน้าที่ มากกว่าบทบาท ทุกคนในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำได้ โดยไม่จำเป็นต้องแสดงออกหรือถูกจำกัดตามบทบาทหรือตามตำแหน่ง บุคคลที่มีความสามารถต่างกัน จะมีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน และใช้ประโยชน์จากการให้อำนาจและความเป็นผู้นำของบุคคลนั้นเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และสร้างองค์กร ที่เข้มแข็งและยั่งยืน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่ครูจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านการจัดการเรียนรู้

สมพงษ์ พะเนียงทอง (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานให้กับสมาชิกทุกระดับ ทำให้เกิด ความรับผิดชอบร่วม (shared responsibility) ในองค์กร

พัชรพร ศิริพันธ์บุญ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แจกจ่ายบทบาท ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจ

ให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อสร้างความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม ใช้มุมมองหลายฝ่ายในการแก้ปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

ปจรรีรัตน์ อิงคะวะระ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นโดยการมีปฏิสัมพันธ์ของ ผู้นำ ผู้ตาม และ สถานการณ์ โดยบทบาทผู้นำจะถูกแบ่งปัน และ กระจาย ไปยังบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในกิจกรรมการปฏิบัติงาน

อรอนงค์ พรหมเดช (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่แค่ผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น แต่สมาชิกคนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีการมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

อุทัย บุญประเสริฐ (2562) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือกระบวนการที่ สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้อื่น ทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการทำงาน

พัชรา เดชโฮม (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ และ ความรับผิดชอบ ไปสู่ทีมงาน หรือผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาองค์กร หรือ สถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

ธันวาท ทรัพย์ธณภูมิ (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นตามบริบทของสถานการณ์และงาน โดยผู้นำสูงสุดส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ได้ ซึ่งทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือภาวะที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ในการกำหนดทิศทาง การตัดสินใจ และการปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน โดยอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสมาชิกแต่ละคนในทีม

ประเวศ ะสี (2565) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการกระจายความร่วมมือและอำนาจการตัดสินใจ เพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มากกว่าการใช้อำนาจแบบสั่งการจากบนลงล่าง

ทักษพร สายพญาศรี (2566) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจาก การที่ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูหรือบุคลากรอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำ และ ร่วมตัดสินใจ ในการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วมกัน (Shared Ownership) ในผลลัพธ์ขององค์กร

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ว่าเป็น ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการ มอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบ และ บทบาทการนำ ให้แก่ คณะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิด การทำงานร่วมกัน และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมอบบทบาทความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรครูในโรงเรียน ผู้นำคือกลุ่ม มิใช่เพียง บุคคลเดียว โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกัน มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และมีการ ปฏิบัติภาวะผู้นำ ซึ่งช่วยให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนงานอย่าง เต็มที่ อีกทั้งยังเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ความร่วมมือขององค์กร ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการ บริหารและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

Sijia Dou, Chen Liu, และ Rujia LI (2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญในการเป็น ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญ การที่อำนาจและความรับผิดชอบถูกกระจายออกไป ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าของ บทบาทตนเองได้รับการยอมรับ และ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ของการตัดสินใจในระดับโรงเรียน ซึ่งช่วยลดช่องว่างอำนาจ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การเสริมสร้างความรู้สึกพึงพอใจและเห็นคุณค่าใน ตนเองนี้ มีผลโดยตรงต่อ ความผูกพันในความรับผิดชอบต่อโรงเรียน (Commitment to School Responsibilities) และเป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจโดยรวม

Mihai Tuca (2023) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญในการส่งเสริม การสนับสนุนการเป็นผู้นำ (Leadership Support) การสร้าง การระบุตัวตนร่วมกับองค์กร (Organizational Identification) และ การให้อำนาจ (Empowerment) แก่ครูในโรงเรียน และเพื่อ สร้างพลวัตเชิงบวกในที่ทำงาน และหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจที่ไม่มี โครงสร้างที่ชัดเจน

Peter Hall, David Hinde, และ Mark Gannon (2025) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจมีความสำคัญต่อการ ระบุและชี้แนะการปฏิบัติการนำ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติเหล่านั้น ให้มุ่งสู่ วัตถุประสงค์หลักขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีความซับซ้อน เช่น หน่วยงานด้านสุขภาพ การ วิเคราะห์นี้จึงมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจว่า ผู้นำที่เป็นทางการควรมีบทบาทอย่างไรในการ จัดช่องทาง (Channel) การนำที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย ร่วม

วุฒิชัย เจริญสม (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญในฐานะเป็น ตัวกระตุ้น และ ปัจจัยสำคัญ ในการก่อให้เกิด การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำนี้เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความเชี่ยวชาญของตนเอง และส่งเสริมให้เกิด การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจของ PLC การสร้างให้ครูรู้สึกว่ามีอำนาจและเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจทางวิชาการและเป็นเจ้าของ งานที่ทำนั้น ถือเป็นกลไกสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพของครู และ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน ให้สูงขึ้นตามเป้าหมาย

พัชรา เดชโฮม (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญต่อการสร้าง ความผูกพันในวิชาชีพ และ ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก การ กระจายอำนาจไปสู่ครูทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมี อำนาจในการตัดสินใจทางวิชาการ และถูกยอมรับ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ การมีภาวะผู้นำรูปแบบนี้ช่วย ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ของครูและส่งเสริมให้เกิด การ รวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งความรู้สึกได้รับการมอบอำนาจนี้เองที่เป็นกลไกสำคัญ ในการเพิ่มแรงจูงใจและทำให้ครูเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ดิเรก สอนศิลป์ และคณะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญ ของการกระจายอำนาจในแง่ของการส่งเสริมให้สถานศึกษามี อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ในการ บริหารจัดการทั้ง 4 ด้านหลัก (วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป) โดยมีแกนหลักคือการยึด ประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจึงมีความสำคัญในการสร้าง ระบบ ความรับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา การแบ่งอำนาจการ ตัดสินใจให้เหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละส่วน ทำให้กระบวนการบริหารมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และ ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะของพื้นที่นั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธันวา ทรัพย์ธัญญะ และคณะ (2566) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสำคัญ อย่างสูงในการพัฒนา องค์ประกอบภายใน ขององค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ เกิด การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน และการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นบวก นอกจากนี้ยังเน้นความสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ วิสัยทัศน์ร่วม ที่ชัดเจน ในหมู่คณะครู การมีภาวะผู้นำที่กระจายตัวนี้จึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักวิชาการที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและการ เปลี่ยนแปลงสูง ภาวะผู้นำนี้ไม่ได้จำกัดอำนาจไว้ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่เป็นการ กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจไปยังบุคลากรครูในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้มี ความยืดหยุ่นและ ศักยภาพในการปรับตัว เพื่อรับมือกับวิกฤตได้อย่างรวดเร็ว ความสำคัญหลักคือการ ยกระดับบุคลากร

โดยเฉพาะในสถานศึกษา การกระจายอำนาจสร้าง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ ความพึงพอใจในงานของครู เพราะรู้สึกได้รับการยอมรับในฐานะผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการ สิ่งนี้ส่งผลต่อการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ยังเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการตามหลักการธรรมาภิบาล และ ความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่การ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กรในที่สุด

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

แนวคิดของ “ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ” (Distributed Leadership) เริ่มต้นปรากฏในหนังสือ Dynamics of Participative Groups โดย Gibb (1954 อ้างถึงใน Lucia, 2004) ซึ่งได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของสมาชิกในกลุ่ม โดยชี้ว่าภาวะผู้นำไม่ควรผูกขาดอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ควรเป็นสิ่งที่ถูกกระจายและเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม Leithwood Sammons และ Hopkins (2007) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็น “แนวคิดภาวะผู้นำร่วมสมัย” ที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารยุคใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบภายในองค์กร ในทำนองเดียวกัน Gronn (2002) ได้กล่าวว่า แนวคิดนี้ถือเป็น “แนวทางใหม่ของภาวะผู้นำ” ที่เน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าการสั่งการจากบนลงล่าง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับภาวะผู้นำรูปแบบอื่น เช่น ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ และภาวะผู้นำแบบทีม โดยมีจุดร่วมสำคัญคือ “การแบ่งปันอำนาจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจร่วมกัน” ในด้านการศึกษา Leithwood และ Riehl (2003) ได้เน้นย้ำว่า “ภาวะผู้นำคือหน้าที่ ไม่ใช่ตำแหน่ง” ซึ่งหมายความว่าบทบาทของผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารหรือผู้มีตำแหน่งเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำสามารถกระจายออกไปในหลายระดับและหลายรูปแบบ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Kayrooz and Fleming (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นปรากฏการณ์ที่ค่อนข้างใหม่ ในโรงเรียนของประเทศทางตะวันตก เป็นภาวะผู้นำที่ขยายเป็นวงกว้างอย่างรวดเร็วไปในหลาย ๆ ประเทศมากขึ้นขอบเขตเฉพาะของบุคคล และหน่วยงานถึงระดับที่ขยายครอบคลุมข้ามโรงเรียน Gronn (2003;2008) ได้ให้คำอธิบาย ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นข้อ ๆ ได้ ดังนี้

- 1) ให้ความสำคัญกับบุคคลในการสร้างการประสานความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยภาวะผู้นำจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นตามธรรมชาติของการทำงานร่วมกัน และสามารถถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้เมื่อบริบทหรือสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง

2) เปิดกว้างต่อความหลากหลายของมุมมองภายในชุมชนทางการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือเครือข่ายโรงเรียน ซึ่งการมีความคิดเห็นจากหลากหลายฝ่ายจะช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ยอมรับรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายทั้งที่มาจากตำแหน่งทางการและที่เกิดขึ้นเองอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้า โดยมีพื้นฐานอยู่บนความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งปันอำนาจหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญและความรับผิดชอบ มากกว่าการยึดติดกับตำแหน่งหรือลำดับชั้น

4) สนับสนุนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่มีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกทุกระดับในโรงเรียนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสมดุลระหว่างการควบคุมจากส่วนกลางกับการมีอิสระในการคิด วิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ทั้งในเชิงเห็นด้วยและคัดค้านอย่างสร้างสรรค์

5) ส่งเสริมให้ครูที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยง” หรือผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญร่วมกันในโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และความพยายามระหว่างบุคลากรช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและมีการร่วมมือกันในการตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน

ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และในทฤษฎีของการบริหารจัดการโรงเรียน และเป็นความจริงที่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียวไม่สามารถดูแลงาน ทุก ๆ ด้านได้ทั้งหมด ดังนั้น Kayrooz and Fleming (2008) จึงเชื่อว่าความท้าทายทางการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จะได้รับการกล่าวขานถึงอย่างดีที่สุดหากโรงเรียนยอมรับวัฒนธรรมการประสานพลังอำนาจระหว่างบุคคล ยอมรับระบบการปฏิบัติงานร่วมกัน และทำให้การแบ่งภาระหน้าที่ระหว่าง กันในบริบทต่าง ๆ เป็นเรื่องปกติในโครงสร้างของโรงเรียน สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ พุทธศรี (2565) มองว่าแนวคิดนี้เหมาะกับสถานศึกษาในยุคใหม่ เพราะเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งภาวินี แสงสว่าง (2566) อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นแนวทางบริหารที่เน้น “การมีส่วนร่วม” ของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างภาวะผู้นำบนพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับการประสานพลังของสมาชิกในองค์กรอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำในลักษณะนี้ไม่ได้เกิดจากบุคคลใดคนหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นกระบวนการที่ ภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนถ่ายได้ตามสถานการณ์ อย่างเป็นธรรมชาติ สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา โดย

อาศัย มุมมองที่หลากหลาย ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญ ของแต่ละบุคคล อยู่ภายใต้แนวคิดของ ประชาธิปไตยเชิงมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกัน ผู้นำทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดการมอบหมายภาระงานและอำนาจการตัดสินใจอย่างสมดุล ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างการควบคุมจากศูนย์และการมีอิสระในการคิด และลงมือปฏิบัติของบุคลากร ครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ ระหว่างกันได้อย่างเสรี ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม

2.1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

การศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในที่นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะและผลงานของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

2.1.4.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ไว้ดังนี้

Christy (2008) ได้ศึกษาเรื่อง A comparison of distributed leadership readiness in elementary and middle schools. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Missouri – Columbia, Missouri, United States (การเปรียบเทียบความพร้อมด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมต้น) ได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ศึกษา 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices) 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกัน (shared mission, vision and goals) 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 4) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) 5) การประเมินและการพัฒนาความชำนาญ (evaluation and professional development)

Davis (2009) ได้ศึกษาเรื่อง Distributed leadership and school performance. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The George Washington, Columbia, United States (ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในการศึกษาดังนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามโดยมี กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนประถม) ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ในการศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) โปรแกรมการสอน (instructional program) 3) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices) 5) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 6) การจัดการหลักสูตรและการประเมินผล (artifacts)

Terrell (2010) ได้ศึกษาเรื่อง The relationship of the dimensions of distributed leadership in elementary schools of urban districts and student achievement. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of George Washington, Columbia, United States (ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาเขตเมืองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน (shares responsibility) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

Grant (2011) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง The Relationship between Distributed Leadership and Principal's Leadership Effectiveness in North Carolina. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of North Carolina State, North Carolina, United States (ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ) ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ในการศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) การพัฒนาบุคลากร (developing people) 3) การจัดการองค์กร (redesigning the organization) 4) การจัดการหลักสูตร (managing the instructional program)

พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง โดยมุ่งสำรวจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน โดยได้ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจร่วมกัน 4) การจัดองค์การในสถานศึกษา 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ปาจิรัตน์ อิงคะวะระ (2561) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน 2) การประสานงานและความร่วมมือ 3) กระบวนการตัดสินใจ 4) ความรับผิดชอบต่อนักต่อหน้าที่

อรอนงค์ พรหมเดช (2561) ได้ศึกษาการกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ในการศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายร่วมกัน 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน

ธันวา ทรัพย์ธณภูมิ (2563) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ได้สังเคราะห์
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2)
ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น 4)การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
5) การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน

พัชรา เดชโฮม (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สมุทรสาคร ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ในการศึกษา 3
องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 3) การปฏิบัติภาวะ
ผู้นำ

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้
และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ได้พัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 4
องค์ประกอบดังนี้ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การมีวิสัยทัศน์
ร่วม 4) การสร้างแรงจูงใจ

ทักษพร สายพญาศรี (2566) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
แบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 3 ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1)
การตัดสินใจ 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การประสานงาน 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 5)
การปฏิบัติภาวะผู้นำ

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 5 องค์ประกอบดังนี้
1)การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจ
ร่วมกัน 5) ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ
นักวิชาการทั้งหลาย ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ได้ตั้ง
ตารางที่ 2.1และตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

Christy (2008)	Davis (2009)	Terrell (2010)	Grant (2011)	พัชรพร ศิริพันธ์ บุญ (2560)	ปจรรีรัตน์ อิงคะวะระ (2561)	อรอนงค์ พรหม เดช (2561)	ธันวา ทรัพย์ธน ภูมิ (2563)	พัชรา เดชโฮม (2563)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565)	ทักษพร สายพญา ศรี (2566)	นภาพร กิจ กระจ่าง (2567)	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ แบบกระจาย อำนาจ
วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	วิสัยทัศน์ ร่วม	วิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์ ร่วม	การมี วิสัยทัศน์ ร่วม	วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	มีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	ด้าน วิสัยทัศน์ ร่วม	ด้าน วิสัยทัศน์ ร่วม	ด้านการมี วิสัยทัศน์ ร่วม	ด้านมี วิสัยทัศน์ ร่วม	ด้าน วิสัยทัศน์ ร่วม	วิสัยทัศน์ร่วม
วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม				วัฒนธรรม การทำงาน เป็นทีม	ด้าน วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	ด้าน วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	ด้าน วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	ด้าน วัฒนธรรม การทำงาน เป็นทีม	ด้าน วัฒนธรรม การ ทำงาน เป็นทีม	วัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีม
		ความ รับผิดชอบ ร่วมกัน			ความ รับผิดชอบ ตระหนักต่อ หน้าที่						ด้านความ รับผิดชอบ	
การ ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การ ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ		การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ		การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ		การ ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การ ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	การปฏิบัติ ภาวะผู้นำ

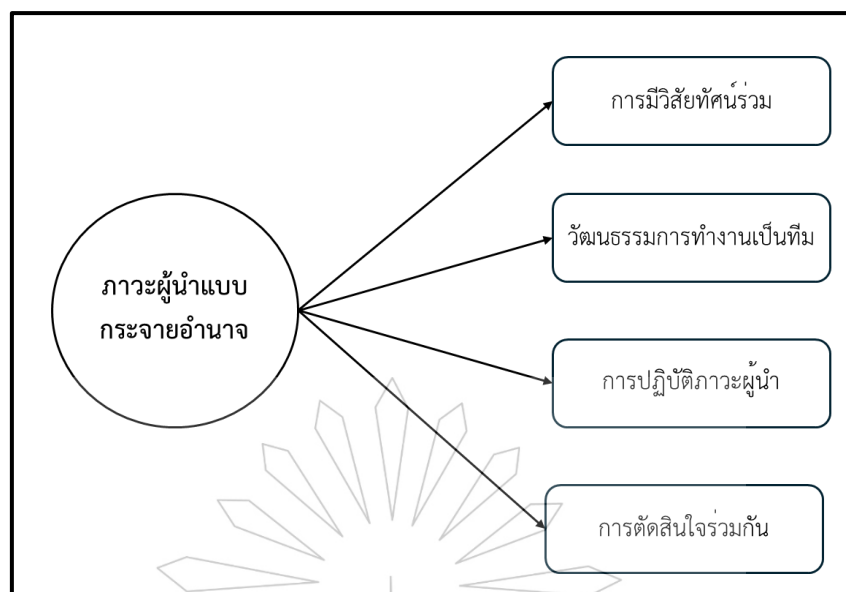
Christy (2008)	Davis (2009)	Terrell (2010)	Grant (2011)	พัชราพร ศิริพันธ์ บุญ (2560)	ปาริรัตน อิงคะวะระ (2561)	อรอนงค์ พรหม เดช (2561)	ธันวา ทรัพย์ธ ณุมิ (2563)	พัชรา เดชโฮม (2563)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565)	ทักษพร สายพญา ศรี (2566)	นภาพร กิจ กระจ่าง (2567)	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ แบบกระจาย อำนาจ
					การ ประสานงาน และความ ร่วมมือ					ด้านการ ประสานงาน		
						ด้าน ปฏิสัมพันธ์ ต่อเพื่อน ร่วมงาน						
						ด้านการ ตระหนัก ต่อตนเอง และผู้อื่น						
									ด้านการ สร้าง แรงจูงใจ			

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

องค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจ	แหล่งที่มา												
	Christy, K. (2008)	Davis, M. (2009)	Terrell, H. (2010)	Grant, C. (2011)	พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ	ปจรรัตน์ อิงคะวะระ	อรอนงค์ พรหมเดช	ธัญวาทย์ธนภูมิ (2563)	พัชรา เดชโฮม (2563)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565)	ทักษพร สายพญาศรี	นภาพร กิจกระจ่าง	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. วัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีม	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. การปฏิบัติภาวะผู้นำ	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	9
4. การตัดสินใจร่วมกัน	✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓	7
5. ความรับผิดชอบ ร่วมกัน			✓			✓						✓	3
6. ภาวะผู้นำครู		✓											1
7. การประเมินและการ พัฒนาความชำนาญ	✓												1
8. การจัดโปรแกรมการ สอน		✓			✓								2
9. การจัดการหลักสูตร		✓		✓									2
10. การจัดองค์การใน สถานศึกษา				✓	✓								2
11. การพัฒนาบุคลากร				✓									1
12. การประสานงาน และความร่วมมือ						✓					✓		2
13. ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน								✓					1

องค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจ	แหล่งที่มา													
	Christy, K. (2008)	Davis, M. (2009)	Terrell, H. (2010)	Grant, C. (2011)	พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ	ปาจิรัตน์ อิงคะวะระ	อรอนงค์ พรหมเดช	ธัญวาท ทรัพย์ธนภูมิ (2563)	พัชรา เดชโฮม (2563)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565)	ทักษพร สายพญาศรี	นภาพร กิจกระจำง	ความถี่	ร้อยละ
14. การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น								✓					1	8.33
15. การสร้างแรงจูงใจ										✓			1	8.33
รวม	5	6	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5		

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) จากทัศนะของนักวิชาการและผลการศึกษานักวิจัยโดยยึดแนวคิดจาก Christy, K. (2008), Davis, M. (2009), Terrell, H. (2010), Grant, C. (2011), พัทธพร ศิริพันธุ์บุญ (2560), ปาจิรัตน์ อังคะวะระ. (2561), อรอนงค์ พรหมเดช. (2561), ธัญญา ทรัพย์ธนภูมิ (2563), พัทธรา เดชโฮม (2563), คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565), ทักษพร สายพญาศรี (2566) และ นภาพร กิจกระจำง (2567) จำนวน 12 ชิ้นงาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมี 15 องค์ประกอบ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ค้นพบในการศึกษา เพื่อเลือก องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ จากการสังเคราะห์ คือ มีค่าร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 องค์ประกอบ ที่จะนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากการสังเคราะห์ทฤษฎี

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของ นักวิชาการต่างๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การ สังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

2.1.4.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน ผู้วิจัยได้นำเอาแต่ละองค์ประกอบหลักมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

2.1.4.2.1 องค์ประกอบย่อยการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงนิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบดังนี้

Senge, Peter M. (2018) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรเป็นภาพเดียวกัน มีมุมมอง ร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความ ร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึงการแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร มีเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นของทุกฝ่ายร่วมแรงรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ศักดิ์ดา สุขสวัสดิ์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เครื่องมือในการสร้างความสามัคคีและความสำเร็จขององค์กร โดยทุกคนต้องมีมุมมองและเป้าหมายร่วมกัน

วรวรรณ วงศ์สวัสดิ์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีภาพแห่งอนาคตร่วมกัน เข้าใจตรงกัน และมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง โดยการมีส่วนร่วมในการสร้างและยอมรับวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน

นันทพร สุนทรีย์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้ทุกคนมีความผูกพันและเป็นเจ้าของร่วมกัน

ธันวา ทรัพย์ธณภูมิ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อ ความเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นเกิดจากพลังในจิตใจของบุคคล เป็นพลังที่เร้าความรู้สึกซึ่งมีแรงบันดาลใจมาจากความคิด

นภาพร กิจกระจำจ (2567) ได้ให้ความหมายว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน สถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางนโยบาย ตลอดจน กำหนดภาพของความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและให้อิสระแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ มองภาพอนาคตและทิศทางการพัฒนาร่วมกับบุคลากรครูในโรงเรียนเป็นภาพเดียวกัน โดยทุกคนมีการสื่อสารร่วมกัน และสร้างแรงบันดาลใจร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน

และได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

Alvarado-Alvarez et al (2021) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ความไว้วางใจ 3) การสื่อสารที่เปิดเผย และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

Zasa, F.P. & Buganza, T (2023) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และ 3) การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม

Bui & Baruch (2023) อธิบายถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีค่านิยมร่วมกัน 3) การมีภารกิจที่ชัดเจน และ 4) การมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นๆ

นันทพร สุนทรี (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การใช้วิสัยทัศน์นำทาง 3) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ และ 4) การร่วมสร้างแรงบันดาลใจ

อัครเดช นิละโยธิน (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารร่วมกัน และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ

ณิชกาญจน์ สังข์น้อย (2564) กล่าวว่าองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การประเมินและปรับปรุง

ศุภธนภุช ยอดสละ (2565) กล่าวว่าองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารร่วมกัน และ 3) ความผูกพัน

กนิษฐารัช บุญธรรม และคณะ (2567) กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 1) การสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมกัน 2) การแสดงออกถึงความตั้งใจและการกำหนดทิศทาง 3) การสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ และ 4) การสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วมที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม ดังแสดงในตารางที่ 2.3 และตารางที่ 2.4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 ตารางสังเคราะห์ข้อมูลประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

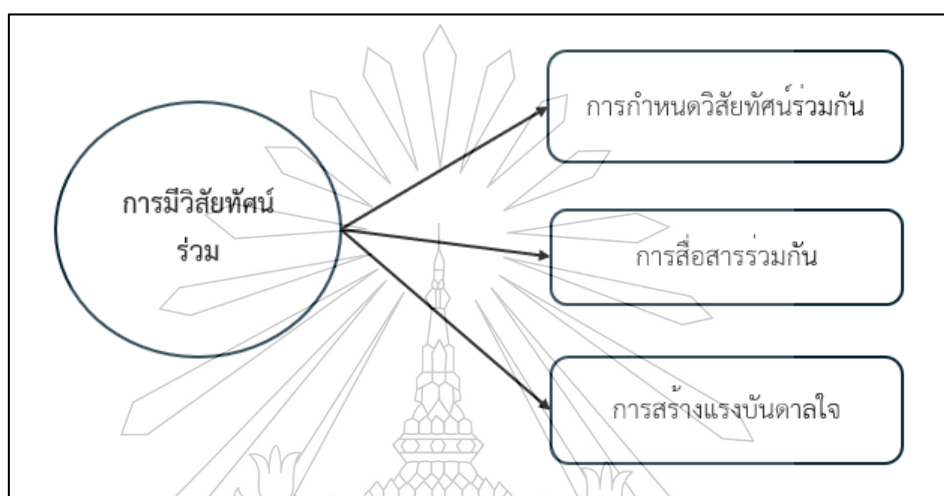
Alvarado- Alvarez et al (2021)	Zasa, F.P. & Buganza, T (2023)	Bui & Baruch (2023)	นันทพร สุนทรีย์ (2563)	อัครเดช นีละ โยธิน (2563)	ณัชกาญจน์ สังข์ น้อย (2564)	ศุภธนภฤช ยอด สละ (2565)	กนิษฐารักษ์ บุญ ธรรม และคณะ (2567)
							การแสดงออกถึง ความตั้งใจและ การกำหนด ทิศทาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ		การร่วมสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ			การสร้างแรงจูงใจ
	การกระตุ้นให้เกิด การมีส่วนร่วม						
กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	สมาชิกทุกคนต้อง มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย	การมีกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน	การมีส่วนร่วมใน การกำหนด วิสัยทัศน์	กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมเพื่อการ เปลี่ยนแปลง	การมีส่วนร่วมใน การกำหนด วิสัยทัศน์	การมีส่วนร่วมใน การกำหนด วิสัยทัศน์	
ความไว้วางใจ							
การสื่อสารที่ เปิดเผย			การสื่อสารสร้าง ความเข้าใจ	การสื่อสารร่วมกัน	การสื่อสาร	การสื่อสารร่วมกัน	การสื่อสาร วิสัยทัศน์อย่าง สม่ำเสมอ

Alvarado- Alvarez et al (2021)	Zasa, F.P. & Buganza, T (2023)	Bui & Baruch (2023)	นันทพร สุนทรีย์ (2563)	อัครเดช นีละ โยธิน (2563)	ณิชกาญจน์ สังข์ น้อย (2564)	ศุภธนกลุข ยอด สละ (2565)	กนิษฐารักษ์ บุญ ธรรม และคณะ (2567)
					การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์		
	เป้าหมายและ วิสัยทัศน์ต้อง ชัดเจน						
		การมีความผูกพัน ต่อวิสัยทัศน์นั้นๆ			ความผูกพันและ การนำไปใช้	ความผูกพัน	
		การมีค่านิยม ร่วมกัน					
		การมีภารกิจที่ ชัดเจน					
			การใช้วิสัยทัศน์ นำทาง		การใช้วิสัยทัศน์ เป็นกรอบกำหนด ทิศทาง		
					การประเมินและ ปรับปรุง		

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบของการมี วิสัยทัศน์ร่วมกัน	แหล่งที่มา								
	Alvarado-Alvarez et al (2021)	Zasa, F.P. & Buganza, T (2023)	Bui & Baruch (2023)	นันทพร สุนทรี (2563)	อัครเดช นิละโษรินทร์ (2563)	ณิชากาญจน์ สังข์น้อย (2564)	ศุภรณภพ ยอดดล (2565)	กนิษฐารักษ์ บุญธรรม และคณะ (2567)	ความดี ร้อยละ
1. การมีกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7 87.5
2. การสื่อสารร่วมกัน	✓			✓	✓	✓	✓	✓	6 75
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓		✓	✓			✓	6 75
4. ความผูกพัน			✓				✓		2 25
5. การใช้วิสัยทัศน์นำทาง				✓					2 25
6. การแสดงออกถึงความตั้งใจ และการกำหนดทิศทาง								✓	1 12.5
7. การกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม		✓							1 12.5
8. ความไว้วางใจ	✓								1 12.5
9. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์						✓			1 12.5
10. เป้าหมายและวิสัยทัศน์ต้อง ชัดเจน		✓							1 12.5
11.การมีค่านิยมร่วมกัน			✓						1 12.5
12. การมีภารกิจที่ชัดเจน			✓						1 12.5
13. การประเมินและปรับปรุง						✓			1 12.5
14. การสร้างการรับรู้และความ เข้าใจร่วมกัน								✓	1 12.5
รวม	4	4	4	4	3	4	3	4	

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 14 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็นองค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารร่วมกัน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ



ภาพที่ 2.2 โมเดลองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมจากการสังเคราะห์ทฤษฎี

จากภาพที่ 2.2 แสดงโมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารร่วมกัน 3) การสร้างแรงบันดาลใจโดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

DuBrin (2004) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดสภาพขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นในอนาคต หรือกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต เป็นการสร้างความคิด โดยการใช้คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด โดยมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการ

กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และที่สำคัญ ต้องมีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่าย มองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์มีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยที่ เน้นการทำงานเป็นทีม

ภูมิกร บุนนีกี (2563) การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถในการกำหนดการศึกษา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม วิสัยทัศน์

ฐาปนา บุญสมบัติ (2564) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง การสร้างภาพอนาคตที่ บรรณานาที่ ต้องมีความ ชัดเจน มีคุณค่า ทำทหาย และสามารถเป็นไปได้ เพื่อขึ้นำการดำเนินงานและ เป็นแกนหลักของการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

ธัญรดี วิชาจารย์ (2564) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์คือ การมีเป้าหมายและกำหนด วัตถุประสงค์ โดยมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้จริงในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของประเทศและ บริบทของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำนโยบายแผน โครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาเพื่อบ่มบ่มอนาคต

ปริยานุช พิบูลสรารุช (2565) ให้ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงการสร้างกรอบ ความคิดและทิศทาง ที่ผู้บริหารใช้ในการขึ้นำองค์กรหรือ การมองภาพในใจหรือ ความฝันของผู้นำใน สิ่งที่ยังคงควรจะเป็นในอนาคต แต่ต้องเป็นความฝันที่สามารถ สื่อสารให้คนอื่นเข้าใจ และร่วมสร้าง ให้เกิดขึ้นได้จริง

นภดล เจนอักษร (2565) ให้ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง การสร้างภาพ ความสำเร็จในอนาคตที่ต้องการร่วมกันซึ่งเป็นภาพที่ ชัดเจน มีคุณค่า และสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ บุคลากรทุกคนในองค์กร ภาพนี้ทำหน้าที่เป็น ความหวังและแรงผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ มุ่งมั่นสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่

นิธิดา นาเสถียร (2567) ให้ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน เข้าใจสถานการณ์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงทั้ง

ภายในและภายนอกองค์กร แล้วแปลงภาพอนาคตนั้นให้เป็นเป้าหมายหรือแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

อรภค สุวรรณากัถี (2567) ให้ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการมองเห็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์ขององค์กรหรือชุมชน พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดแนวคิดและทิศทางนั้นให้บุคลากรเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การกำหนดวิสัยทัศน์หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกัน ศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน รวมถึงกำหนดทิศทางและเป้าหมายหลักในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม

ความหมายของการสื่อสารร่วมกัน

Sara Garcia (2022) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้ดีกว่าทำงานคนเดียว และเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Achieving Company Goals) ซึ่งรวมถึงการให้ข้อเสนอแนะ การแก้ปัญหา การรับฟัง และความเห็นอกเห็นใจ

Choi et al. และ Dahm et al. (2022) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และความรับผิดชอบร่วมกัน นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมและแข็งแกร่ง

Bloomgarden & Mann (2024) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ต้องสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถสนทนาและแบ่งปันความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแบ่งปันการตัดสินใจ แบ่งปันทรัพยากร การรับรู้ความเชี่ยวชาญ และการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน

สมเดช ปรีพายและคณะ (2564) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพความคิดเห็น และความเท่าเทียมกัน เพื่อนำข้อสรุปไปสู่การตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกัน

กัจจกร ธนสุนทรสุทธิ์ (2566) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์สองทางที่มีเป้าหมายและเจตนา ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มจะทำการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด และความเชี่ยวชาญ อย่างเปิดกว้างและเท่าเทียม เพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ตรงกัน และนำไปสู่การแก้ปัญหา การตัดสินใจร่วมกัน หรือการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ธวัชชัย ปิยะวัฒน์ และ จันทวรรณ ปิยะวัฒน์ (2567) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง กระบวนการสื่อสารปกติวิสัยของทุกคน ที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสังคม ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารเพื่อให้ เกิดความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ และเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ประมะ สตะเวทิน (2567) ให้ความหมายการสื่อสารร่วมกัน หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร ความคิด หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยมีผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเน้นย้ำว่าผู้ส่งสารจะต้องคำนึงถึงผู้รับสารเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้รับสารจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการสื่อสารนั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การสื่อสารร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง และ เห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ

Yukl, G. (2020) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร พร้อมกระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน และรู้สึกว่าเขาเองมีบทบาทสำคัญในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

David Stanley (2022) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การกระตุ้นทางจิตใจที่ช่วยให้บุคคลรู้สึกอยากทำสิ่งดีงาม มีความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้จะทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาองค์กร

Milan Shrestha (2025) กล่าวว่าสร้างแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการของผู้นำที่มุ่ง “จุดไฟแห่งความมุ่งมั่น” ให้แก่สมาชิก ผ่านการกระตุ้นทางปัญญา การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างความหมายร่วม และการหล่อหลอมทัศนคติ เพื่อให้เกิดพลังและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัลลภ ภูจอมจิตร (2561) ให้ความหมายการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึง การมีแรงขับในตัวเอง ซึ่งเป็นแรงขับในเชิงบวก โดยมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความพยายาม สร้างความท้าทายในงานที่ทำเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

สุวรรณ อนุสันติ (2564) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรักในวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นแรงขับเคลื่อนให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงใจ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ฐาปนา บุญสมบัติ (2565) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ กระบวนการที่ผู้นำสร้างพลังทางจิตใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นเป้าหมายที่ชัดเจน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์, สมชาย เทพแสง และกิสดา พงษ์พิทยา (2566) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นและผลักดันให้ผู้ตามเกิดพลังทางบวก มีกำลังใจ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจในผู้ตาม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันเกิดพลังทางบวก ใช้คำพูด และท่าที ในการสื่อสารเพื่อจุดประกาย ให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงใจแรงศรัทธา และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความพยายามในการทำงาน

ตารางที่ 2.5 องค์ประกอบย่อยของการมีวิสัยทัศน์ร่วม นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถามของการวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกัน ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอย่างรอบด้านและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงกำหนด	1) กำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกัน 2) การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน 3) นำทิมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ทิศทางและเป้าหมายหลักในการดำเนินงานร่วมกัน รวมทั้งสนับสนุนการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมและติดตาม ทบทวนกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4) กำหนดทิศทางและเป้าหมายหลักของสถานศึกษากับบุคลากรทุกฝ่าย 5) กำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน 6) ติดตามและทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. การสื่อสารร่วมกัน	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง และ เห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียมกัน 2) รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง 3) เห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ 4) ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน 5) ส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหา ร่วมกัน
3. การสร้างแรงบันดาลใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันเกิดพลังทางบวก ใช้คำพูด และท่าที	1) กระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันเกิดพลังทางบวก 2) ใช้คำพูด และท่าที ในการสื่อสารเพื่อจุดประกาย

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ในการสื่อสารเพื่อจุดประกายให้เกิดความมุ่งมั่นและเห็นคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงใจ แรงศรัทธา และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความพยายามในการทำงาน	3) ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงใจ แรงศรัทธา และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 4) ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการบรรลุผลสำเร็จ 5) สร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความพยายามในการทำงาน

2.1.4.2.2 องค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ได้มีนักวิชาการ

กล่าวถึงนิยามเชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบดังนี้

Woodcock (2017) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนาน ในการทำงาน

Goyal (2020) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานกัน โดยการร่วมมือ ร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีความรับผิดชอบ การร่วมมือ ปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีการประสานงานกัน เพื่อมุ่งตั้งศักยภาพที่มีมา จากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

เรียม ศรีทอง (2560) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ทำงานของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และต่อเพื่อนร่วมงาน

พิชัย เล่งพานิชย์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลรวมกัน เพื่อให้ได้ผลมากกว่าที่เขาแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลที่ทำงานเหล่านั้นมีความตื่นเต้นพอใจและสนุก เพลิดเพลิน

สุทธิ ภิบาลแทน (2561) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยแต่ละคนที่มาาร่วมกันทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ มีการประสานงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนกันและ สามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

ปจรรีรัตน์ อิงคะวะระ (2561) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสนับสนุนการทำงานแบบความร่วมมือ ผู้บริหารและบุคลากรครูในโรงเรียนมีการทำงานแบบร่วมมือกันแก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ ในบรรยากาศการทำงานด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกจต้องทำร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกันและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน

นันทพร สุนทริย์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นเป้าหมายร่วมกันของทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เมตตา เปรมปรีดิ (2564) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกมากกว่า 1 คน โดยที่ สมาชิกทุกคนทำอะไรก็ตามทุกคนต้องยอมรับ และมีการวางแผนทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสูงสุด เพื่อ เป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำไปสู่เป้าประสงค์หลักขององค์กร

ศุภธนฤช ยอดสละ (2565) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกัน ในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือ ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีมาจากบุคคล แต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกัน ในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

วสันต์ชัย กากแก้ว (2565) ได้ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึงแบบแผนของพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่ง

ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดเผย และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ดีร่วมกัน โดยมองเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยอาศัย ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อให้สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและประสบความสำเร็จได้ อย่างสูงสุด

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำบุคคลหลายคนมาการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จโดยมีส่วนร่วม การไว้วางใจกัน และการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความ เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ดังนี้

Bogale & Debelo (2024) ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ตั้งเป้าหมายชัดเจน 2) การมีส่วนร่วม และ 3) การมุ่งเน้นผลลัพธ์

พรรณพิตร เสริมศรี (2558) ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) จุดมุ่งหมายชัดเจน 2) การเข้าใจบทบาท 3) ความไว้วางใจ 4) การสื่อสารเปิดเผย และ 5) การมีส่วนร่วม

นันทพร สุนทรี (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) ความไว้วางใจ และ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน

เมตตา เปรมปรีดี (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่เปิดเผย 2) ความไว้วางใจ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความชัดเจนของบทบาท และการประสานงาน 5) ความปลอดภัยทางจิตวิทยา 6) การมุ่งผลลัพธ์ และ 7) การสนับสนุน

พาณิช ดาราแม (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การช่วยเหลือสนับสนุน 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

นายธนัช สุขสมบูรณ์ (2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การร่วมมือ และ 3) ช่วยเหลือสนับสนุน

สุวิทย์ เพียรชนะ (2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การบริหารความขัดแย้ง 4) การช่วยเหลือสนับสนุน และ 5) ความไว้วางใจ

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การช่วยเหลือสนับสนุน 3) ความไว้วางใจ 4) การร่วมมือ และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

ไกรกิติ ทิพนกน (2567) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) ความเห็นอกเห็นใจ 3) ช่วยเหลือสนับสนุน และ 4) การมีส่วนร่วม

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่สอดคล้องกับ บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต1 จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงาน น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตารางที่ 2.6 และตารางที่ 2.7 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2.6 ตารางสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

Bogale & Debela (2024)	พรรณพิตรรา เสรริมศรี (2558)	นันทพร สุนทรี (2563)	เมตตา เปรมปรีดี (2564)	ฟาอิส ดาราแม (2565)	นายรัช สุขสมบูรณ์ (2566)	สุวิทย์ เพียรชนะ (2566)	นภาพร กิจกระจ่าง (2567)	ไกรกิติ ทิพกนก (2567)
ตั้งเป้าหมายชัดเจน	จุดมุ่งหมายชัดเจน							
การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม			การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม
การมุ่งเน้นผลลัพธ์								
	การเข้าใจบทบาท							
	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ			ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ	ความไว้วางใจ
	การสื่อสารเปิดเผย		การสื่อสารที่เปิดเผย		การสื่อสารอย่างเปิดเผย			
			ความชัดเจนของบทบาทและการประสานงาน	การประสานงาน				
			ความปลอดภัยทางจิตวิทยา					

Bogale & Debela (2024)	พรรณพิตรรา เสริมศรี (2558)	นันทพร สุนทรีย์ (2563)	เมตตา เปรมปรีติ (2564)	ฟาอิส ดาราแม (2565)	นายรัช สุขสมบูรณ์ (2566)	สุวิทย์ เพียรชนะ (2566)	นภาพร กิจกระจ่าง (2567)	ไกรกิติ ทิพกนก (2567)
			การมุ่งผลลัพธ์					
				การร่วมมือ	การร่วมมือ		การร่วมมือ	
		ช่วยเหลือสนับสนุน	การสนับสนุน	ช่วยเหลือสนับสนุน	ช่วยเหลือสนับสนุน	การช่วยเหลือสนับสนุน		ช่วยเหลือสนับสนุน
				ความคิดสร้างสรรค์				
				การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง				
						การพัฒนาบุคลากร		
						การบริหารความขัดแย้ง		
							การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	

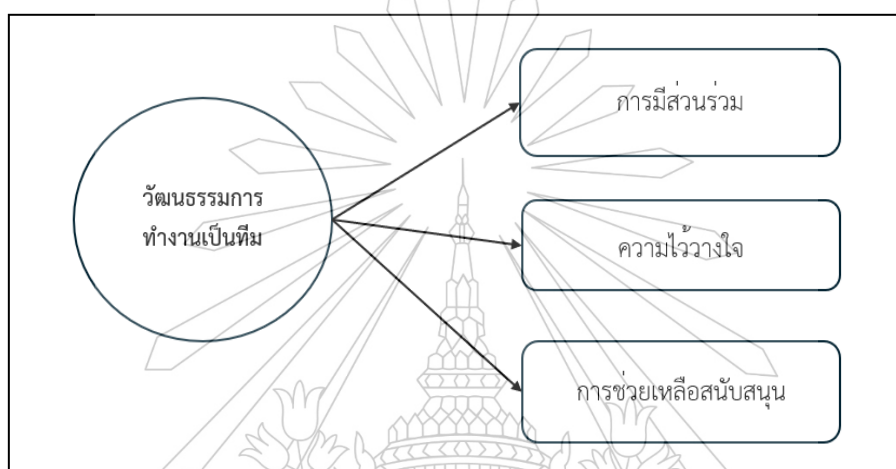
Bogale & Debela (2024)	พรรณพิตรรา เสริมศรี (2558)	นันทพร สุนทรีย์ (2563)	เมตตา เปรม ปรีติ (2564)	ฟาอิส ดาราแม (2565)	นายธวัช สุข สมบูรณ์ (2566)	สุวิทย์ เพียร ชนะ (2566)	นภาพร กิจ กระจ่าง (2567)	ไกรกิติ ทิพ กนก (2567)
								ความเห็นอก เห็นใจ



ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งที่มา									
	Bogale & Debela (2024)	พรณิพิตรา เสริมศรี (2558)	นันทพร สุนทรีย์ (2563)	เมตตา เปรมปรีดี (2564)	พาธิช ดาราม (2565)	นายธวัช สุขสมบูรณ์ (2566)	สุวิทย์ เพียรชนะ (2566)	นภาพร กิจกระจ่าง (2567)	ไกรกิติ ทิพนก (2567)	ความถี่ ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	7 77.78
2. การช่วยเหลือสนับสนุน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7 77.78
3. ความไว้วางใจ		✓	✓	✓			✓	✓	✓	6 66.67
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย		✓		✓		✓				3 33.33
5. การร่วมมือ					✓	✓		✓		3 33.33
6. ความชัดเจนของบทบาทและการประสานงาน				✓	✓					2 22.22
7. จุดมุ่งหมายชัดเจน	✓	✓								2 22.22
8. การมุ่งผลลัพธ์	✓			✓						2 22.22
9. ความคิดสร้างสรรค์					✓					1 11.11
10. ความปลอดภัยทางจิตวิทยา				✓						1 11.11
11.การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					✓					1 11.11
12. การพัฒนาบุคลากร							✓			1 11.11
13.การบริหารความขัดแย้ง							✓			1 11.11
14. การสร้างแรงบันดาลใจ								✓		1 11.11
15.ความเห็นอกเห็นใจ									✓	1 11.11
16. การเข้าใจบทบาท		✓								1 11.11
รวม	3	5	3	7	5	3	5	4	4	

จากตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม พบว่ามีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 16 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็น องค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความไว้วางใจ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน



ภาพที่ 2.3 โมเดลองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมจากการสังเคราะห์ทฤษฎี

จากภาพที่ 2.3 แสดงโมเดลการวัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของ นักวิชาการต่างๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) ความไว้วางใจ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

ความหมายของการมีส่วนร่วม

Sarah Fathallah (2023) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีส่วนร่วม หมายถึงความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในการออกแบบ การให้บริการ และการติดตามประเมินผล เพื่อให้บริการตอบโต้และยั่งยืน

M. Bessert-Nettelbeck (2023) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึงหมายถึงการให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ยังรวมถึงการที่พวกเขามีบทบาทในการกำหนดคำถามวิจัย การออกแบบการศึกษา และการตีความผลลัพธ์ ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างความ

ร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาจริงของชุมชนหรือสังคม

Mariani (2025) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการ โดยมีอิทธิพลร่วมในการกำหนดทิศทาง

ดวงชีวัน สวัสดิผล (2567) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีบทบาทในการ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กรหรือชุมชน โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (ownership) และส่งเสริมความยั่งยืนของการพัฒนา

ศิริพร สุริยะ (2565) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับในองค์กรได้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน อย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม ความโปร่งใส และความเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การมีส่วนร่วมหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการคิด วางแผน เคารพและนำมาดีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปใช้ในการตัดสินใจและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างกลุ่มและฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่าง ๆ ของการดำเนินงานเพื่อใช้ในการปรับปรุง และให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของความไว้วางใจ

วิบูลย์ ว่องไว (2563) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง สภาวะด้านจิตใจในเชิงบวก ให้เกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่ความเต็มใจที่จะ แบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และความผูกพันด้านอารมณ์และความมุ่งมั่นที่สามารถสร้างกระบวนการทำงานตามที่องค์กรกำหนดไว้

ภิญโญ ชูเมือง และคณะ (2563) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นในความเป็นธรรม ของระบบและกลไกที่ ควบคุมการกระทำของคุณค่า/ผู้ให้บริการ รวมถึงความสามารถในการรักษาความลับและความปลอดภัย ซึ่งผู้บริหารจะยอมลดความเสี่ยงในการทำธุรกรรมลง

ณัฐชญา พูลสวัสดิ์ (2564) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง ทศนคติเชิงบวก ที่เกิดขึ้นกับบุคคล กลุ่ม หรือสถาบัน ที่มีการแสดงออกซึ่ง ความน่าเชื่อถือ (Reliability) และความประพฤติที่ดี จนเป็นที่ยอมรับและเป็นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ระยะยาว

ชนัญชิดา สิทธิประเสริฐ (2564) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มี ความสามารถ

(Ability) มี ความซื่อสัตย์ (Integrity) และมี ความปรารถนาดี (Benevolence) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

วัลภา ชันทอง (2565) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ โดยจะสามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ เช่น ความเชื่อมั่นในตัวแบรนด์หรือตราสินค้า และความเชื่อมั่นในตัวบุคคล โดยความไว้วางใจนั้นจะเกิดขึ้นได้ทั้งในเชิงบวก คือการมีประสบการณ์ที่น่าประทับใจ และในเชิงลบคือการที่เกิดการกระทำที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

Wang Wenjing (2565) กล่าวถึง ความไว้วางใจ หมายถึงสิ่งที่บุคคลที่มีความ มั่นใจและเต็มใจ (Confident and Willing) ที่จะปฏิบัติตามคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

อัญชลี ภิรมย์รัตน์ และคณะ (2566) ได้ให้ความหมายของ ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าบุคคลหรือกลุ่มจะกระทำตามคำพูด สัญญา และการตัดสินใจ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มี ความสามารถ (Ability) มี ความซื่อสัตย์ (Integrity) และมี ความปรารถนาดี (Benevolence) ต่อตนเองหรือองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคคล มีความเชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร มีความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีต่อกัน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันอย่างเปิดเผยและสร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าที่เป็นมิตรและไม่ตัดสิน และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร

ความหมายของการช่วยเหลือสนับสนุน

สุภาวดี รัตนกร (2563) ได้ให้ความหมายของการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง ความพยายามของบุคคลหรือสังคมที่แสดงออกผ่านการให้เวลา การรับฟัง และการช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางใจ

ศิริพร พิทักษ์วงศ์ (2564) ได้ให้ความหมายของการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มในการส่งเสริมให้ผู้อื่นเกิดการพัฒนาและรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

วิณา สุวรรณบุรณ์ (2565) กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากบุคคลรอบข้าง ทั้งในด้านอารมณ์ การให้ข้อมูล คำแนะนำ การให้สิ่งของ หรือการช่วยเหลือในการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ผู้รับรู้สึถึงคุณค่า ได้รับการเอาใจใส่ และมีความเข้มแข็งในการดำเนินชีวิต

จิราพร ชัยมงคล (2565) ได้ให้ความหมายของการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึงการช่วยเหลือ หมายถึง พฤติกรรมการให้การสนับสนุนต่อบุคคลอื่นทั้งในเชิงอารมณ์และพฤติกรรม เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือช่วยในยามลำบาก

ศศิธร เกิดผล (2566) กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การช่วยเหลือ คือการให้ความใส่ใจ การให้คำปรึกษา และการให้การยอมรับทางสังคม เพื่อสร้างความมั่นใจและลดความรู้สึกโดดเดี่ยว

นฤมล ศรีธวัชชัย (2566) ได้ให้ความหมายของการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มแสดงออกถึงความห่วงใย ความเอื้อเฟื้อ และการส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและสังคม

ณัฐภัทร แสงมาลา และคณะ (2566) กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การให้ความร่วมมือ แบ่งปัน หรือเอื้อเฟื้อในด้านทรัพยากร ข้อมูล หรือกำลังใจ เพื่อให้อีกฝ่ายสามารถบรรลุเป้าหมายหรือแก้ปัญหาได้

ปัทมา คงอ่อน (2567) กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึงการแลกเปลี่ยนทรัพยากรทางสังคม ทั้งข้อมูล กำลังใจ และแรงสนับสนุน เพื่อให้ผู้รับเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีคนอยู่เคียงข้าง

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การช่วยเหลือสนับสนุนหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการห่วงใย เอื้อเฟื้อ และการอยู่เคียงข้างกันทั้งทางกายและใจ มุ่งส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจ ความเข้มแข็ง และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รวมถึงการให้คำปรึกษา ให้ข้อมูล ในการเผชิญปัญหา มีการรับฟัง และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 2.8 องค์ประกอบย่อยของการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถามของการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การมีส่วนร่วม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการที่เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการคิดวางแผน เคารพและนำมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไปใช้ในการตัดสินใจและส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมี	1) เปิดโอกาสให้บุคลากรกร เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการคิดและวางแผน 2) ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงาน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ประสิทธิภาพ ระหว่างกลุ่มและฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่างๆ ของการดำเนินงานเพื่อใช้ในการปรับปรุง และให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3) เคารพและนำมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปใช้ในการตัดสินใจ 4) ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่างๆ 6) ให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. ความไว้วางใจ	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคคล มีความเชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร มีความซื่อสัตย์และความปรารถนาดีต่อกัน ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมมือกันอย่างเปิดเผย และสร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าที่เป็นมิตรและไม่ตัดสิน และส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร	1) สร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้อื่น 2) เชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร 3) มีความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีต่อบุคลากร 4) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเปิดเผย 5) สร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน 6) รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าที่เป็นมิตรและไม่ตัดสิน 7) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
3. การช่วยเหลือสนับสนุน	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ ห่วงใย เอื้อเฟื้อ และการอยู่เคียง ข้างกันทั้งทางกายและใจ มุ่ง ส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจ ความ เข้มแข็ง และความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง รวมถึงการให้ คำปรึกษา ให้ข้อมูล ในการ เผชิญปัญหา มีการรับฟัง และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากร	1) มีความห่วงใย เอื้อเฟื้อ และ พร้อมอยู่เคียงข้างบุคลากร 2) ส่งเสริมความมั่นใจ ความ เข้มแข็ง และความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองให้แก่บุคลากร 3) ให้คำปรึกษา ข้อมูลที่จำเป็น แก่บุคลากร 4) รับฟังบุคลากรแสดงความ คิดเห็นหรือเล่าปัญหา 5) เสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร

2.1.4.2.3 องค์ประกอบย่อย การปฏิบัติภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงนิยาม เชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบดังนี้

Dubrin (2007) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง
ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

Christy (2008) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึงการ
อำนวยความสะดวกในการกระจายภาวะผู้นำโดยมีองค์ประกอบดังนี้ การใช้งาน (enabling) การ
สนับสนุน (supporting) การประสาน (coordinating) และการให้แนวทาง (guiding) งานให้กับผู้นำ
คนอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความรู้สึกลงในบรรยากาศที่เป็นมิตร

Monday & Monday (2014) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ
หมายถึงความสามารถที่กระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้ โดยพื้นฐานแล้ว ใช้เพื่อกระตุ้น
ให้คนทำงานแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ
หมายถึงการมีรูปแบบวิธีการ มี กระบวนการที่ท้าทาย การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการ
ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ

นันทพร สุนทรี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมของบุคคลในการชี้นำ แนะนำ สร้างแรงจูงใจ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ศุภธนภพ ยอดสละ (2565) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมในการชี้นำหรือจูงใจผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นในการทำงาน มี การสนับสนุน การสร้างความรักความผูกพัน มีการเสริม แรง และการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถ ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี มอบอำนาจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม แนะนำ และส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะ ความรู้ พฤติกรรม มีการให้อำนาจ และส่งเสริมกำลังใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกและขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

และได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ดังนี้

Kouzes & Posner (2007) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) เปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ 2) ให้กำลังใจ 3) กระบวนการที่ท้าทายและ 4) เป็นแบบอย่างที่ดี

Christy (2008) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การมอบงาน 2) การสนับสนุน 3) การประสาน และ 4) การให้แนวทาง

พัชรพร ศิริพันธ์บุญ (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การท้าทาย กระบวนการ 4) การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ

จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2563) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

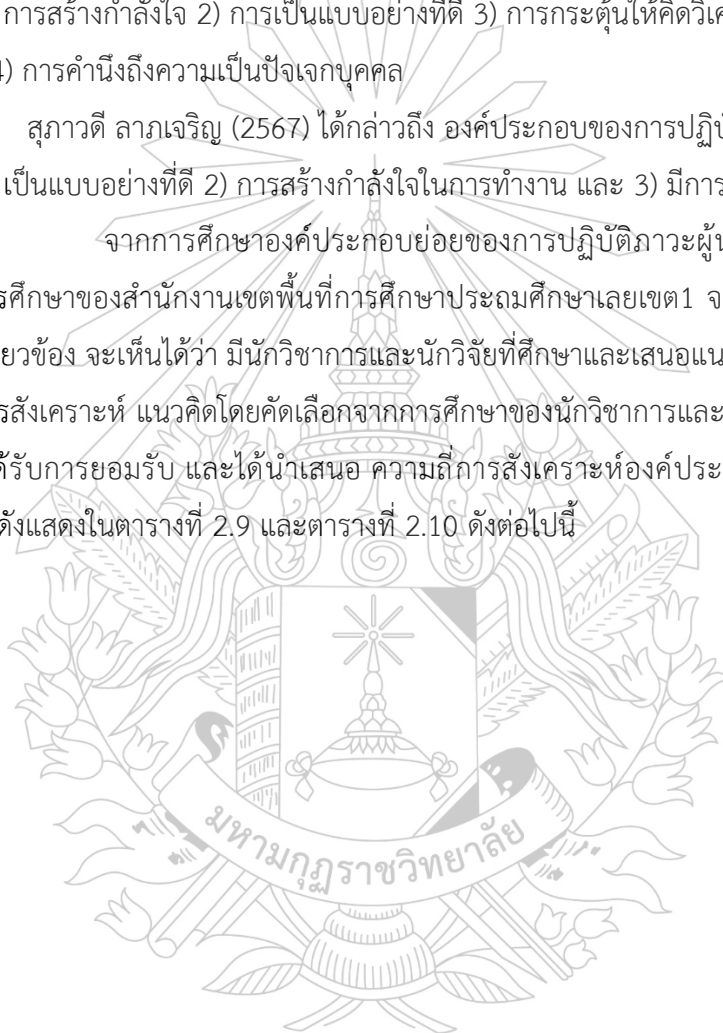
ณัฏฐพร กานต์ แสนอุบล และคณะ (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) มีกระบวนการที่ ท้าทาย 3) ให้อำนาจผู้อื่นในการกระทำ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 5) ส่งเสริมและให้กำลังใจ

คมคาย น้อยสิทธิ์ (2564) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การมอบอำนาจการปฏิบัติ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานะผู้นำ 3) การส่งเสริมให้กำลังใจ 4) การสนับสนุนการปฏิบัติ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ภัทราพร อรัญมาลา (2566) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) การสร้างกำลังใจ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุภาวดี ลาภเจริญ (2567) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) เป็นแบบอย่างที่ดี 2) การสร้างกำลังใจในการทำงาน และ 3) มีการสนับสนุน

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงานน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำดังแสดงในตารางที่ 2.9 และตารางที่ 2.10 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2.9 ตารางสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ

Kouzes & Posner (2007)	Christy (2008)	พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ (2560)	จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2563)	ณัฏฐพร กานต์แสนอุบล และคณะ (2564)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2564)	ภัทราพร อรัญมาลา (2566)	สุภาวดี ลาภเจริญ (2567)
เป็นแบบอย่างที่ดี		การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ	การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ	การเป็นแบบอย่างที่ดี		การเป็นแบบอย่างที่ดี	เป็นแบบอย่างที่ดี
ให้กำลังใจ		การเสริมสร้างกำลังใจ		ส่งเสริมและให้กำลังใจ	การส่งเสริมให้กำลังใจ	การสร้างกำลังใจ	การสร้างกำลังใจในการทำงาน
เปิดโอกาสให้ผู้อื่นลงมือทำ	การมอบงาน	การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน		ให้อำนาจผู้อื่นในการกระทำ	การมอบอำนาจการปฏิบัติ		
กระบวนกรที่ทำท่าย		การทำท่ายกระบวนกร		มีกระบวนกรที่ทำท่าย			
	การสนับสนุน				การสนับสนุนการปฏิบัติ		มีการสนับสนุน
	การประสาน						
	การให้แนวทาง						

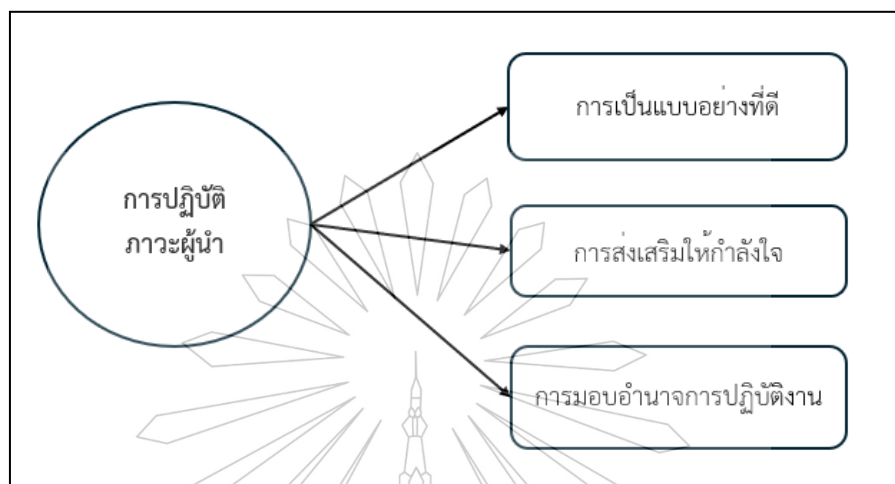
Kouzes & Posner (2007)	Christy (2008)	พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ (2560)	จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2563)	ณัฏฐพร กานต์แสนอุบล และคณะ (2564)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2564)	ภัทรพร อรัญมาลา (2566)	สุภาวดี ลาภเจริญ (2567)
		การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ	การสร้างแรงบันดาลใจ			
			การกระตุ้นทางปัญญา			การกระตุ้นให้คิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	
			การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
					การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานะผู้นำ		
					การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		

ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ	แหล่งที่มา									
	Kouzes & Posner (2007)	Christy (2008)	พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ (2560)	จักรพันธ์ พันธุ์พินทอง (2563)	ณัฐพรากานต์ แสนอุบล และคณะ (2564)	คมคาย น้อยสิทธิ์ (2564)	ภัทราพร อรัญมาลา (2566)	สุภาวดี ลาภเจริญ (2567)	ความถี่	ร้อยละ
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		✓	✓	✓		✓	✓	6	75
2. การส่งเสริมให้กำลังใจ	✓		✓		✓	✓	✓	✓	6	75
3. การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		✓	✓			5	62.5
4. กระบวนการที่ท้าทาย	✓		✓		✓				3	37.5
5. การสนับสนุน		✓				✓		✓	3	37.5
6. การสร้างแรงบันดาลใจ			✓	✓	✓				3	37.5
7. การกระตุ้นทางปัญญา				✓			✓		2	25
8. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล				✓			✓		2	25
9. การประสาน		✓							1	12.5
10. การให้แนวทาง		✓							1	12.5
11. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานะผู้นำ						✓			1	12.5
12. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง						✓			1	12.5
รวม	4	4	5	4	5	5	4	3		

จากตารางที่ 2.10 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 12 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็น

องค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การส่งเสริมให้กำลังใจ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.4 โมเดลองค์ประกอบกรปฏิบัติภาวะผู้นำจากการสังเคราะห์ทฤษฎี

จากภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดการปฏิบัติภาวะผู้นำ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การส่งเสริมให้กำลังใจ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

ความหมายการเป็นแบบอย่างที่ดี

Engin (2025) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการที่ผู้นำสะท้อนอัตลักษณ์และค่านิยมขององค์กรผ่านการกระทำจริง ไม่ใช่เพียงคำพูด เพื่อสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากสมาชิก

David (2025) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการที่ผู้นำแสดงคุณธรรมและการกระทำที่สอดคล้องกับสิ่งที่สอน เป็นรูปแบบการสื่อสารคุณธรรมที่มีพลังที่สุด

วัลภา ขันทอง (2565) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นและนำไปเป็นแบบอย่าง

กัญญาภัค ไช้เพชร (2565) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการปฏิบัติตนและสื่อสาร ให้เห็นถึงความดีงามทางด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการ และการสื่อสาร ที่มีความถูกต้อง รอบคอบ รับผิดชอบ และสามารถเป็นต้นแบบที่ผู้อื่นยอมรับและเลียนแบบได้

ฐานา บุญสมบัติ (2565) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการใช้พฤติกรรมที่แสดงถึงความเสียสละ ความมีวินัย และความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างแรงศรัทธาและความไว้วางใจในหมู่ผู้ร่วมงาน

ศิริพร สุริยะ (2566) ให้ความหมายว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี คือการที่ผู้นำใช้ตนเองเป็นสื่อกลางในการปลูกฝังค่านิยมขององค์กร ผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง จนเกิดการยอมรับร่วมกัน.

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ รวมทั้งยึดมั่นและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณในวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้อื่นเห็นและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม

ความหมายของการส่งเสริมกำลังใจ

Duda, J. L. และคณะ (2021) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจคือพฤติกรรมผู้นำที่สนับสนุนทางสังคม (Social Supportive Leader Behaviors) ซึ่งมุ่งสร้างบรรยากาศที่เสริมพลังอำนาจและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

Susan Fowler (2023) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจเป็นการสนับสนุนเชิงบวก (supportive behavior) ที่ช่วยให้บุคคลรู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในตนเอง

Kim Cameron (2024) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจคือการยอมรับและให้คุณค่าความพยายามของผู้อื่น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเข้มแข็งทางอารมณ์และแรงจูงใจภายใน

สุชาติร์ ญาวงค์ (2564) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจคือการสร้างแรงผลักดัน ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ความมั่นใจ ความกล้าหาญ และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีหรือสูง

จิตรา สังข์น้อย (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจ เป็นการแสดงความเห็นใจและชื่นชมในความพยายามของบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ศิริพร สุริยะ (2566) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจ เป็นการพูดและกระทำในเชิงบวกต่อผู้ร่วมงาน เพื่อเสริมความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

วัลภา ชันทอง (2566) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความห่วงใย เอาใจใส่ และยกย่องผู้ตาม เพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร

ฐานา บุญสมบัติ (2567) กล่าวว่า การส่งเสริมกำลังใจคือการให้พลังเชิงบวกแก่ผู้ร่วมงาน ด้วยการชื่นชมและสนับสนุน เพื่อสร้างความสามัคคีและแรงบันดาลใจร่วมกันในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การส่งเสริมกำลังใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเสริมพลังทางจิตใจเชิงบวกแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ในการทำงาน การยอมรับ ชื่นชม ให้ของรางวัลและเห็นคุณค่าของบุคลากร อย่างเปิดเผยและเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานลดความเครียด สร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์

ความหมายการมอบอำนาจการปฏิบัติงาน

Yukl, G. (2020) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ผู้นำมอบสิทธิในการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

Ahmad & Noor (2022) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บริหารมอบสิทธิ ความรับผิดชอบ และข้อมูลให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระในขอบเขตของตน

M. Shrestha (2023) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่ผู้นำถ่ายทอดความไว้วางใจและอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากร เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม การพัฒนา และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร

สุพจน์ แสงทอง (2564) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือ การมอบหมาย ความรับผิดชอบและสิทธิในการตัดสินใจบางส่วนจากผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความเป็นเจ้าของร่วมในงาน

อัญชลี คำมี (2565) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนในการคิด ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา โดยผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุน และให้คำปรึกษา

ธงชาติ วงษ์สวรรค์ (2567) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือการกระจายอำนาจจากผู้บริหารไปสู่บุคลากรในทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับขององค์กร

ปิยนุช ศิริโสภาพงษ์ (2568) ให้ความหมายว่า การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้นำให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบในงานของตนเอง เพื่อสร้างความภูมิใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระในขอบเขตที่กำหนด เพิ่มความเชื่อมั่น และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รวมทั้งสนับสนุนและ ให้คำปรึกษา ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

ตารางที่ 2.11 องค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำ นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถาม
คำถามของการมีภาวะปฏิบัติภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ และความ รับผิดชอบ รวมทั้งยึดมั่นและ ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณใน วิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ ผู้อื่นเห็นและยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติตาม	1) มีการประพฤติตนให้ เหมาะสมในทุกด้าน 2) มีความซื่อสัตย์สุจริตและ ยึดถือหลักความถูกต้องอยู่เสมอ 3) รับผิดชอบต่อหน้าที่ 4) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัดในทุก สถานการณ์ 5) เป็นแบบอย่างที่ทำให้ บุคลากรยึดถือและนำไปปฏิบัติ ตามได้
2. การส่งเสริมกำลังใจ	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ เสริมพลังทางจิตใจเชิงบวกแก่ บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ในการทำงาน มีการยอมรับ ชื่น ชม ให้ของรางวัลและเห็นคุณค่า ของบุคลากรอย่างเปิดเผยและ เหมาะสม สร้างบรรยากาศที่ ช่วยลดความเครียดในการ	1) เสริมพลังทางจิตใจเชิงบวก ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ยอมรับและชื่นชม ผลงาน หรือความสำเร็จของบุคลากร 3) มีการจัดหาของรางวัล หรือ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม 4) สร้างบรรยากาศที่ช่วยลด ความเครียดในการทำงาน

องค์ประกอบของการปฏิบัติภาวะผู้นำ		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ทำงานลดความเครียด สร้างความผูกพันในองค์กร และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์	5) สร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร 6) กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ร่วมมือกัน
3.การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ให้สามารถ ดำเนินงานได้อย่างอิสระใน ขอบเขตที่กำหนด เพิ่มความ เชื่อมั่น และส่งเสริมให้บุคลากร ใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญ ของตน รวมทั้งสนับสนุนและให้ คำปรึกษา ให้บุคลากรได้ใช้ ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่	1) ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินงานให้แก่บุคลากรอย่าง ชัดเจน 2) แสดงความเชื่อมั่นใน ความสามารถของบุคลากรเมื่อ มอบหมายงาน 3) สนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจ ด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบ 4) ให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เมื่อบุคลากรต้องการความ ช่วยเหลือ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ ศักยภาพและความเชี่ยวชาญ ของตนอย่างเต็มที่

2.1.4.2.4 องค์ประกอบย่อยการตัดสินใจร่วมกัน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงนิยาม เชิงปฏิบัติการและองค์ประกอบดังนี้

John Dewey (2007) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นกระบวนการที่ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

Christy, K. (2008) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นกระบวนการที่อาศัยความหลากหลายทางความคิดและข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Stacey และ Legare (2010) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถเลือกทางเลือกในการรักษาที่เหมาะสมที่สุด โดยอิงข้อมูลทางวิชาการและความต้องการส่วนบุคคล

ฉัตรพร เสมอใจ (2550) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขอย่างเท่าเทียม

ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ (2561) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถดำเนินการตามกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมได้ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความเชี่ยวชาญของตนเอง ร่วมตัดสินใจในเป้าหมายที่กำหนดไว้

วรวรรณ วงศ์สวัสดิ์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจร่วมกัน หมายความว่า กระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือแนวทางที่ทุกฝ่ายยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติได้ร่วมกัน

นันทพร สุนทรีย์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเปิดเผยและโปร่งใส เพื่อหาข้อสรุปหรือทางเลือกที่ดีที่สุดในการดำเนินงานร่วมกัน

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร (2565) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นกระบวนการที่เน้นความโปร่งใส การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ในบริบทต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การบริหารองค์กร หรือการพัฒนาชุมชน

ศุภธนกฤษ ยอดสละ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึงการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ โดยยึดหลักประชาธิปไตย ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน

ลฎาภา พูลเกษม (2566) ให้ความหมายการตัดสินใจร่วมกัน ว่าเป็นการตัดสินใจร่วมกันช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือองค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรครูในโรงเรียน มีการกำหนดเป้าหมาย และมีการแลกเปลี่ยน

ข้อมูล รวมทั้งพิจารณาทางเลือกร่วมกันอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และมีเหตุผลร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

และได้มีนักวิชาการและนักวิจัยได้แสดงทัศนะ แนวคิด ที่มีความ เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ดังนี้

Glyn Elwyn (2020) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) เปรียบเทียบผลลัพธ์และความเสี่ยง และ 3) บรรลุข้อตกลงร่วมกัน

Frontiers in Psychiatry (2021) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูล 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และ 3) การบรรลุข้อตกลงร่วมกัน

Bunn (2023) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การพิจารณาทางเลือก 2) กำหนดเป้าหมายร่วมกัน และ 3) ให้การสนับสนุน

Légaré (2024) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ตระหนักถึงทางเลือก 2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) บรรลุข้อตกลงร่วมกัน และ 4) การแลกเปลี่ยนข้อมูล

Hargraves (2024) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การพิจารณาทางเลือก 2) การเจรจาต่อรองความขัดแย้ง 3) การแก้ปัญหาพร้อม และ 4) การสร้างความหมาย

กัญวิญญู ธารีบุญ (2563) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน 2) การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ 3) การพิจารณาทางเลือก และ 4) การแลกเปลี่ยนข้อมูล

พัชรี อินทาบัจ (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูล 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และ 3) การพิจารณาทางเลือก

สุเมธ งามนก (2564) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การเปรียบเทียบทางเลือก และ 3) ความเข้าใจในข้อมูลและความชอบส่วนบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบย่อยของการปฏิบัติภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ศึกษาและเสนอแนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิดโดยคัดเลือกจากการศึกษาของนักวิชาการและนักวิจัยที่มีผลงาน

นำเชื่อถือและได้รับการยอมรับ และได้นำเสนอ ความถี่การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการ
ตัดสินใจร่วมกัน แสดงในตารางที่ 2.12 และตารางที่ 2.13 ดังต่อไปนี้



ตารางที่ 2.12 ตารางสังเคราะห์ข้อมูลประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน

Glyn Elwyn (2020)	Frontiers in Psychiatry (2021)	Bunn (2023)	Légaré (2024)	Hargraves (2024)	กัญญ์ณัฐ ธารี บุญ (2563)	พัชรี อินทาปัจ (2563)	สุเมธ งามนก (2564)
การกำหนด เป้าหมาย	การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน	การกำหนด เป้าหมาย ร่วมกัน	การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน		การกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ร่วมกัน	การกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	การกำหนด เป้าหมายร่วมกัน
เปรียบเทียบ ผลลัพธ์และความ เสี่ยง							
บรรลุข้อตกลง ร่วมกัน	การบรรลุ ข้อตกลงร่วมกัน		บรรลุข้อตกลง ร่วมกัน				
	การแลกเปลี่ยน ข้อมูล		การแลกเปลี่ยน ข้อมูล		การแลกเปลี่ยน ข้อมูล	การแลกเปลี่ยน ข้อมูล	
		การพิจารณา ทางเลือก	ตระหนักถึง ทางเลือก	การพิจารณา ทางเลือก	การพิจารณา ทางเลือก	การพิจารณา ทางเลือก	การเปรียบเทียบ ทางเลือก

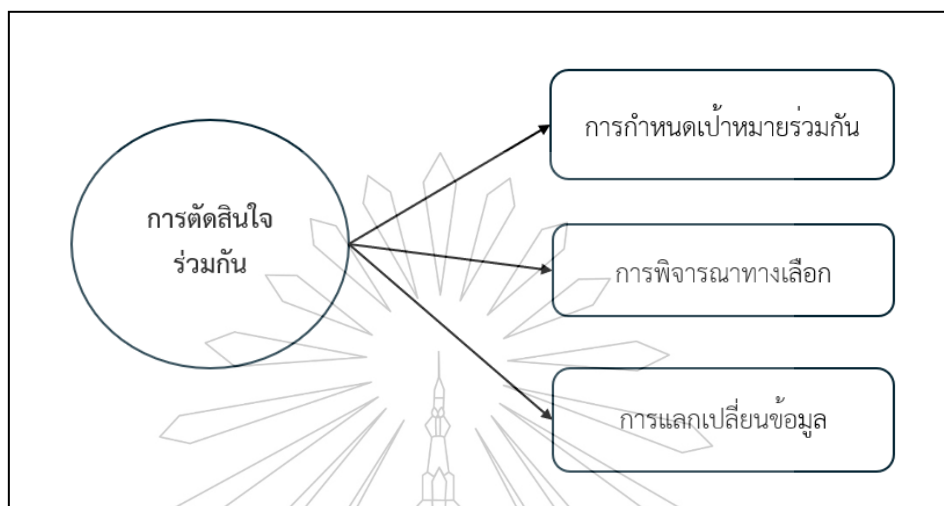
Glyn Elwyn (2020)	Frontiers in Psychiatry (2021)	Bunn (2023)	Légaré (2024)	Hargraves (2024)	กัญญ์วัญญ์ ธารี บุญ (2563)	พัชรี อินทาปัจ (2563)	สุเมธ งามนก (2564)
		ให้การ สนับสนุน					
				การเจรจาต่อรอง ความขัดแย้ง			
				การแก้ปัญหา ร่วม			
				การสร้าง ความหมาย			
					การมีอิสระใน งานที่รับผิดชอบ		
							ความเข้าใจใน ข้อมูลและ ความชอบส่วน บุคคล

ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบของ การตัดสินใจร่วมกัน	แหล่งที่มา									
	Glyn Elwyn (2020)	Frontiers in Psychiatry (2021)	Bunn (2023)	Légare (2024)	Hargraves (2024)	กัญญาญ์ ธารบุญญ (2563)	พัชร อินทาบัจ (2563)	สุเมธ งามนก (2564)	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	87.5
2. การพิจารณาทางเลือก			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	75
3. การแลกเปลี่ยนข้อมูล		✓		✓		✓	✓		4	50
4. การบรรลุข้อตกลงร่วมกัน	✓	✓		✓					3	37.5
5. เปรียบเทียบผลลัพธ์และความเสี่ยง	✓								1	12.5
6. ให้การสนับสนุน			✓						1	12.5
7. การเจรจาต่อรองความขัดแย้ง					✓				1	12.5
8. การแก้ปัญหาพร้อม					✓				1	12.5
9. การสร้างความหมาย					✓				1	12.5
10. การมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ						✓			1	12.5
11. ความเข้าใจในข้อมูลและความชอบส่วนบุคคล								✓	1	12.5
รวม	3	3	3	4	4	4	3	3		

จากตารางที่ 2.13 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน พบว่า มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ จำนวน 11 องค์ประกอบ แต่การศึกษาเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิชาการและนักวิจัยส่วนใหญ่ เลือกเป็น

องค์ประกอบ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจากตาราง จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การพิจารณาทางเลือก 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล



ภาพที่ 2.5 โมเดลองค์ประกอบ การตัดสินใจร่วมกันจากการสังเคราะห์ทฤษฎี

จากภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดการตัดสินใจร่วมกันที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การพิจารณาทางเลือก 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

ความหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

Sarah Fathallah (2023) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกันหมายถึง การสร้างกรอบเป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมออกแบบ และร่วมกำหนดแนวทาง เพื่อให้เป้าหมายที่ได้สะท้อนความต้องการและปัญหาจริงของสังคมหรือชุมชน และเกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

Wang Wenjing (2023) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกันคือกระบวนการสร้างเป้าหมายผ่านความร่วมมือของทีม เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในผลลัพธ์ที่ต้องการ

สุภาพร โพธิ์ทอง (2564) อธิบายว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและทีมงานร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และกำหนดเป้าหมายร่วม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม

ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมาย การยอมรับร่วม และแรงจูงใจในการทำงาน

สมชาย แก้วมณี (2564) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ที่ช่วยให้เกิดการสื่อสารและความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบร่วม เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

จิตติมา พรหมพัฒน์ (2565) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการวางแผนและการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยมุ่งสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วม และแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ศิริพร สุริยะ (2565) อธิบายว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง แผนงาน และเป้าหมายขององค์กรอย่างเท่าเทียม โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วม ความโปร่งใส และการทำงานที่เป็นเอกภาพ

ดวงชีวัน สวัสดิผล (2566) ให้ความหมาย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการระบุเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ความผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

อัญชลี ภิรมย์รัตน์ และคณะ (2566) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกระดับในองค์กรในการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน เพื่อสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และแรงจูงใจร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมายที่กำหนดจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายและสะท้อนความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกันโดยให้บุคลากรครูร่วมวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเปิดกว้าง ให้ความสำคัญกับการตกลงเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน รวมทั้งสร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา

ความหมายการพิจารณาทางเลือก

Purwanto (2020) กล่าวว่า การพิจารณาทางเลือกคือการระบุและประเมิน "วิธีการต่าง ๆ" ที่เป็นไปได้ทั้งหมด ซึ่งบุคลากร จะเลือกใช้เพื่อ บรรลุเป้าหมาย ที่มุ่งประสงค์ โดยต้องนำบริบท และ ข้อจำกัด เข้ามาประกอบการพิจารณาในการเลือกวิธีที่ดีที่สุด

Daniel Kahneman (2021) กล่าวว่า การพิจารณาทางเลือกคือ การพิจารณาทางเลือกคือ กระบวนการที่ระบบการคิด ทำการ วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประเมินตัวเลือกอย่างช้า ๆ และมี เหตุผล เพื่อป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดจากอคติทางความคิด

National Environment Management Authority (2021) กล่าวว่า การพิจารณา ทางเลือกคือ การระบุและประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์ โดยควรดำเนินการตั้งแต่ ระยะเริ่มต้น ของ การวางแผนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการและผลกระทบของทางเลือกที่หลากหลาย ก่อนการ ตัดสินใจขั้นสุดท้าย

Timmermans (2023) ให้ความหมายการพิจารณาทางเลือกว่ากระบวนการในการประเมิน ตัวเลือกที่เป็นไปได้ (Alternatives) ที่ได้รับการออกแบบอย่างรอบคอบ โดยมุ่งเน้นการเปรียบเทียบ ผลที่ตามมา (Consequences) และข้อได้เปรียบข้อแลกเปลี่ยน (Trade-Offs) ของแต่ละทางเลือก อย่างชัดเจน บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

สมชาย ศรีสุวรรณ (2564) ให้ความหมายการพิจารณาทางเลือกว่า การที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ พยายามให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงสุด โดยการ พิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างครอบคลุม สรรวจ ความเป็นไปได้ ของแต่ละทางเลือกอย่างเป็นระบบ และใช้ เหตุผลประกอบการตัดสินใจเลือก ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา

จิราพร ชัยมงคล (2565) ให้ความหมายการพิจารณาทางเลือก คือกระบวนการในการระบุ, สร้าง และประเมินตัวเลือก ที่เป็นไปได้ทั้งหมด เพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่การแก้ไข ปัญหาหรือการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องมีการ เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย ความเสี่ยง และความ เป็นไปได้ ของแต่ละทางเลือกอย่างรอบด้าน ก่อนจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การพิจารณาทางเลือก หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการระบุทางเลือกหรือแนวทาง หลายทางก่อนตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบของแต่ละทางเลือกโดยรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอจากบุคลากรในองค์กร และใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจ รวมทั้ง เลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด

ความหมายการแลกเปลี่ยนข้อมูล

Holmgren และคณะ (2023) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายหรือส่งต่อข้อมูลระหว่างองค์กรในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานและสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

Rosenthal และคณะ (2024) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล คือ การเชื่อมโยงและส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเวลา ถูกต้อง และใช้ในการวางแผนหรือดำเนินงานด้านสาธารณสุขร่วมกัน

Nordmann และคณะ (2025) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล คือ กระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ที่ผู้ส่งและผู้รับมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

Soltani (2025) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง การถ่ายโอนข้อมูลระหว่างบุคคลหรือองค์กร ที่คำนึงถึงความยินยอม ความเป็นส่วนตัว และความโปร่งใสในการใช้ข้อมูล

Lum (2025) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลอย่างปลอดภัยระหว่างระบบหรือหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายและการพัฒนาระบบงาน

Everson และคณะ (2025) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง การเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลอย่างเสรี เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความร่วมมือ และการตรวจสอบเชิงวิทยาศาสตร์ร่วมกัน

บาริกะห์ อาบูบาภา และ พิมพ์วีณ์ สุวรรณโณ (2568) ให้ความหมายว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง การเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบย่อย การแลกเปลี่ยนข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกการให้ รับ และแบ่งปันข้อมูลระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เน้นย้ำให้การสื่อสารข้อมูลเป็นไปอย่าง ความโปร่งใส ความถูกต้อง โดยการรับฟัง และตอบกลับข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงยอมรับต่อข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และมีการจัดการข้อมูลลดความซ้ำซ้อนของงาน

ตารางที่ 2.14 องค์ประกอบย่อยของการตัดสินใจร่วมกัน นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นข้อคำถามของการตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานร่วมกัน โดยให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์สถานการณ์อย่างเปิดกว้าง ให้มีความสำคัญกับการตกลงเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน รวมทั้งสร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา	1) เปิดโอกาสให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วมอย่างในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้บุคลากรครู ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรอย่างเปิดกว้าง 3) ให้มีความสำคัญกับการตกลงเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ 4) สร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน 5) สร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา
2. การพิจารณาทางเลือก	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการระบุทางเลือกหรือแนวทางหลายทางก่อนตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบของแต่ละทางเลือกโดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากบุคลากรในองค์กร และใช้ข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนการ	1) ระบุทางเลือกหรือแนวทางในการดำเนินการหลายทาง ก่อนที่จะตัดสินใจในประเด็นสำคัญ 2) นำ ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบ ของแต่ละทางเลือก มาวิเคราะห์อย่างละเอียดก่อนการตัดสินใจ 3) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคลากรใน

องค์ประกอบของการตัดสินใจร่วมกัน		
องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	ตัดสินใจ รวมทั้งเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด	องค์กร เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาทางเลือก 4) ใช้ข้อมูลหลักฐานและเหตุผลในการสนับสนุนการตัดสินใจเลือก 5) สามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด
3. การแลกเปลี่ยนข้อมูล	พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกการให้ รับ และแบ่งปันข้อมูลระหว่าง บุคลากรในสถานศึกษา เน้นย้ำ ให้การสื่อสารข้อมูลเป็นไปอย่าง ความโปร่งใส ความถูกต้อง โดย การรับฟัง และตอบกลับข้อมูล ความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึง ยอมรับต่อข้อมูลความคิดเห็น ของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และมี การจัดการข้อมูลลดความ ซ้ำซ้อนของงาน	1) ให้ รับ และแบ่งปันข้อมูลที่ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา 2) เน้นย้ำให้การสื่อสารข้อมูล เป็นไปอย่าง โปร่งใส ถูกต้อง 3) รับฟัง และตอบกลับ ต่อ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่น 4) ยอมรับ ต่อข้อมูลความ คิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล 5) มีการจัดการข้อมูลเพื่อลด ความซ้ำซ้อนของงาน

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เป็นกระบวนการทางสถิติที่ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวพร้อมกัน ที่ถูกนำมาใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปร (Multivariate statistical method) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยลงในรูปของ “องค์ประกอบ” หรือ “ปัจจัย” ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) กล่าวคือ เป็นวิธีที่ช่วยค้นหาความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร และจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้อยู่ในปัจจัยเดียวกัน (จรัส สุวรรณมาลา, 2562) หรือใช้ในการสำรวจว่าในแต่ละองค์ประกอบควรมีตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ไตบ้าง และควรจัดตัวแปรสังเกตได้เป็นกี่องค์ประกอบอะไรบ้าง การวิเคราะห์องค์ประกอบยังสามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบทฤษฎีและความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัยที่ใช้ วัดตัวแปรที่มีหลากหลายมิติ (Thangkratok, Langputeh, Boonpradit, Taiwong, & Chaimo, 2018; Watson, 1998; สุขมาส อังคุโชติ, 2558 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ถางกระโทก, 2561) สอดคล้อง กับ สุขมาส อังคุโชติ (อ้างถึงใน คมกฤช พรหมฉิน, 2560) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็น วิธีการทางสถิติที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์ กันมาก โดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะ ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่งๆจะแทนตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ นักวิจัยต้องศึกษา

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุชาติ พงศ์รณานิกร (2562) กล่าวว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 4 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวในเวลาเดียวกัน การวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยให้นักวิจัยสามารถเข้าใจรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำนวนมากได้ โดยไม่ต้องพิจารณาทีละคู่ของความสัมพันธ์ ทำให้เห็นโครงสร้างโดยรวมของความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล

- 2) เพื่อลดจำนวนตัวแปรจำนวนมากให้เหลือเพียงองค์ประกอบที่มีความหมาย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงจะถูกจัดรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ซึ่งเรียกว่า “องค์ประกอบ” (Factor) ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และทำให้การตีความมีความกระชับ เข้าใจง่ายมากขึ้น

3) เพื่อค้นหาหรือตรวจสอบโครงสร้างที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังของชุดตัวแปร กระบวนการนี้ช่วยให้นักวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่สังเกตได้มีตัวแปรแฝง (Latent Variable) อะไรเป็นตัวกำหนด ซึ่งช่วยสร้างแบบจำลองทางทฤษฎีที่มีความสมเหตุสมผลมากขึ้น

4) เพื่อใช้สร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้ การวิเคราะห์องค์ประกอบช่วยตรวจสอบว่า ตัวแปรหรือข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ วัดสิ่งที่ต้องการวัดจริงหรือไม่ และสามารถจัดกลุ่มข้อคำถามตามองค์ประกอบที่แท้จริงได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการตรวจสอบ โครงสร้างความจริง (Construct Validity) ของเครื่องมือ

2.2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน การตรวจสอบเบื้องต้นว่าข้อมูลชุดนั้น จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ คือการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรชุดนั้น ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .03

การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่สามารถตรวจสอบได้โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) คือ การหาความสัมพันธ์ของตัวแปรเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ซึ่งควรจะมีค่าต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรม SPSS ค่าสถิติทดสอบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลชุดนี้เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ คือ ค่า KMO and Bartlett's Test เมื่อเลือกสถิติทดสอบตัวนี้จะได้ค่าสถิติทดสอบ 2 ค่า ดังนี้

สถิติทดสอบตัวแรก คือ ค่า Kaiser - Meyer - Olkin Measure of Sampling Adequacy (MSA) ดัชนีตัวนี้ มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าจะเท่ากับ 1 เมื่อตัวแปรแต่ละตัวสามารถทำนายได้ด้วยตัวแปรอื่น โดยปราศจากความคลาดเคลื่อน ส่วนค่าในช่วงอื่นๆ แปลความหมายดังนี้

.80 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก

.07-.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี

.06-.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

.05-.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

น้อยกว่า .50 ไม่เหมาะสมที่จะนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

สถิติทดสอบตัวที่สอง คือ Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.2.4 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551) ได้กล่าวถึงโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งตาม วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

เป็นการใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อค้นหาองค์ประกอบที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้แล้ว กำหนดจำนวนขององค์ประกอบที่เหมาะสม และระบุตัวองค์ประกอบว่าควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง และควรมีตัวแปรที่สังเกตหรือวัดได้โดยอยู่ในองค์ประกอบนั้นบ้าง การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจจะนำมาใช้สำหรับการศึกษาวิจัยที่ยังไม่มีแนวคิด ทฤษฎี หรือโครงสร้างความสัมพันธ์ของ เรื่องนั้นมาก่อน หรือยังไม่เคยมีการศึกษาสำรวจองค์ประกอบนั้นมาก่อน มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ผลที่ได้คือลดตัวแปรสังเกตได้โดยสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบรวม

1. แนวคิดการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรปรวนในตัวแปรสังเกตได้ เป็นผล มาจากองค์ประกอบรวม (Common Factor: F) และองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor: U) ซึ่ง เป็นองค์ประกอบเฉพาะยังประกอบด้วยความแปรปรวนเนื่องจากลักษณะเฉพาะของตัวแปร (p) และ ความคลาดเคลื่อนในการวัด (e) ($U = p + e$) การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันเนื่องจากมี องค์ประกอบรวมเป็นตัวเดียวกัน

2. ข้อตกลงเบื้องต้น ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบรวมทุกตัวเป็นอิสระต่อกันหรือตัวประกอบรวมทุกตัวมีความสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิพลโดยตรงจากทุกองค์ประกอบ (F)

2.3 ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวได้รับอิทธิ พลจากองค์ประกอบเฉพาะ หรือความ คลาดเคลื่อนเพียงตัวเดียว (e)

2.4 ความคลาดเคลื่อนทุกตัวเป็นอิสระต่อกัน

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น (Factor Extraction)

วิธีสกัดองค์ประกอบที่นิยมใช้ มี 2 วิธี คือ

ก. วิธี Component Analysis ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า Principal Component Analysis เหมาะสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวนน้อยๆ ที่จะอธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด และผู้วิจัยพบว่า ความแปรปรวนเฉพาะ ($u = p + e$) มี คำน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรปรวนทั้งหมด ในขั้นแรกของการคำนวณจะกำหนดให้ค่าความร่วมกัน เท่ากับ 1

ข. วิธี Common Factor เหมาะสำหรับการวิเคราะห์บุคลิกภาพ (Latent Dimension) หรือโครงสร้างที่เป็นตัวแปรของชุดของตัวแปรสังเกต โดยผู้วิจัยมีความรู้ เรื่อง ความแปรปรวนเฉพาะน้อยมาก และต้องการขจัดความแปรปรวนส่วนนี้ออกไป แต่วิธีนี้มีความยุ่งยาก มากกว่า Component Analysis จึงได้รับความนิยมน้อยกว่าเกณฑ์การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ พิจารณาจาก

- ค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1
- กำหนดจำนวนตัวประกอบล่วงหน้า
- ร้อยละของความแปรปรวนสะสม 60 %ขึ้นไป
- Scree Plot ถ้าเส้นกราฟเริ่มที่จะเป็นเส้นตรงขนานกับ

แกนนอนถือว่า เป็นจำนวนองค์ประกอบสูงสุด

3.2 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) เพื่อให้ได้ องค์ประกอบร่วมที่ ชัดเจนการหมุนแกนทำได้ 2 วิธี คือ

3.2.1 Orthogonal เป็นการหมุนแกนที่ยังคงให้แกน องค์ประกอบตั้งฉากกัน หมายความว่าองค์ประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกัน วิธีที่นิยม คือวิธี แวริแมกซ์ (Varimax)

3.2.2 Oblique เป็นการหมุนแกนที่องค์ประกอบไม่ต้อง ตั้งฉากกัน ซึ่ง หมายถึงองค์ประกอบที่สกัดได้จะมีความสัมพันธ์กัน

3.3 การสร้างคะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) เพื่อสร้างตัวแปรแฝงจากตัวแปรสังเกตได้

3.4 การตั้งชื่อองค์ประกอบ ผู้วิจัยต้องตั้งชื่อองค์ประกอบให้สื่อความหมายถึงตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบ

2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis)

เป็นการใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อตรวจสอบหรือยืนยันว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับ องค์ประกอบหรือสมมติฐานตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่กล่าวไว้หรือไม่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ในกรณีที่นักวิจัยมีความรู้หรือสิ่งที่กำลังศึกษานั้นมีองค์ประกอบ เป็นการตรวจสอบสิ่งที่ค้นพบจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลคนละชุดกับที่เคยวิเคราะห์ไว้ว่ามี ความตรงข้ามกลุ่มหรือไม่ หรือใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ว่า เป็นไปตามทฤษฎีหรือไม่

ปัจจุบันนักวิจัยนิยมใช้ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแทนการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อด้อยหลายประการ ดังนี้

1. วิธีการวิเคราะห์มีหลากหลาย แต่ละวิธี ได้ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน
2. เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีข้อด้อยเบื้องต้นไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตัวแปร สังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมกันทุกตัว ส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปร ไม่สัมพันธ์กัน

3. สเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก เนื่องจากสเกลองค์ประกอบเกิดขึ้นจากการสุ่มตัวแปรที่ไม่น่าจะมียุทธศาสตร์ประกอบร่วมกัน

การเปรียบเทียบคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของเทคนิค CFA ที่ เหนือกว่าเทคนิค EFA ไว้ดังนี้

1. ข้อด้อยเบื้องต้นของเทคนิค CFA มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าเทคนิค EFA ได้แก่

- 1.1 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factor)

- 1.2 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)

- 1.3 อาจมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบร่วม

- 1.4 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้

2. เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA แปลความหมายง่ายกว่าเทคนิคEFA

4. เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่ชัดเจน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ และผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์

จากข้อสรุปเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าเทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ปรับปรุงข้อด้อยของเทคนิค EFA ได้เกือบทั้งหมดในส่วนต่อไปผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาของการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CFA ดังนี้

1. เพื่อสำรวจ และระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้
2. เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
3. เพื่อสร้างตัวแปรใหม่

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แบบวิธีการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ เป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีลักษณะเดียวกับเทคนิค EFA ในขั้นของการสกัดองค์ประกอบ (Extraction of initial Factor) และการหมุนแกน (Rotation) เป็นการทำการ วิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ แต่ผู้วิจัยต้องทำการกำหนดข้อมูลจำเพาะ และสรุปความเป็นไปได้ค่า เดียวของข้อมูลก่อน ในขั้นสุดท้ายเป็นการสร้างตัวแปรประกอบ หรือสเกลองค์ประกอบ (Component Variable or Factor Scale)

การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผู้วิจัยต้องเตรียมข้อมูล เมทริกซ์สหสัมพันธ์หรือเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ใช้เป็น ข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประเภท คือแบบอาร์ (R-type) และแบบคิว (Q-type) ซึ่ง นางลักษณ วิรัชชัย (2542) ได้กล่าว โดยปกติในงานวิจัยทั่วไปใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์แบบอาร์ คือ เมทริกซ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ คือจำนวนหน่วยตัวอย่างโดยเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เตรียมไว้ในกรวิเคราะห์องค์ประกอบนั้น ต้องมีค่าสหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางตัวแปรสังเกตได้ ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลนักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุ ความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีรายละเอียดสังเขป ดังนี้

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน CFA ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต้องมีทฤษฎีและหลักการวิจัยเป็นเครื่องสนับสนุน เมื่อได้โมเดล CFA แล้วจึงนำโมเดลมากำหนดข้อมูลจำเพาะเพื่อใส่เป็นข้อมูลให้โมเดล ลิสรณทำงาน ข้อมูลจำเพาะต้องกำหนดตามโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. จำนวนองค์ประกอบร่วม

2. ค่าของความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมระหว่างองค์ประกอบร่วม หรือ สมาชิกเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน ค่า ความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบต้องเป็นศูนย์ ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน (มีการหมุนแกนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PH ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลทำการประมาณค่า

3. เส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบร่วม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ LX (เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของ X บน K) ของโปรแกรมลิสเรลโมเดล CFA มีการกำหนดค่าตัวแปร X_1, X_2, X_3 ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบร่วม K บน X_1, X_2, X_3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X_4, X_5 ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวประกอบร่วม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์ หรือเรียกว่า พารามิเตอร์คงที่ การคงที่ของพารามิเตอร์ จะเกี่ยวข้องกับการตั้งค่าพารามิเตอร์ตามทฤษฎีที่ได้คาดหวังไว้ ดังนั้นในการคงที่ของพารามิเตอร์ ผู้วิจัยต้องไม่ให้พารามิเตอร์เปลี่ยนไปขณะทำการวิเคราะห์ และการเป็นอิสระของพารามิเตอร์จะเกี่ยวข้องกับการที่ผู้วิจัยยอมให้พารามิเตอร์ถูกประมาณค่าขณะทำการวิเคราะห์

4. ค่าความแปรปรวน - ค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมของความคลาดเคลื่อน ของตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล เทคนิค CFA ยอมให้เทอมของความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่หนึ่งเป็นพารามิเตอร์อิสระ (พารามิเตอร์บอกเมทริกซ์แนวทแยง TD)

การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลง ทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล มีความสัมพันธ์ต่อการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรลทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์ จะทำได้ก็ต่อเมื่อ โมเดลระบุ ความเป็นได้ค่าเดียวพอดี สำหรับการวิเคราะห์ โมเดล CFA การกำหนดเงื่อนไขบังคับขึ้นอยู่กับความ แตกต่างกันตามโมเดลของผู้วิจัย ซึ่งการกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ในการวิเคราะห์ด้วย CFA ทำได้ 2 แบบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ

- 1) การตั้งเงื่อนไขพารามิเตอร์ให้เป็นพารามิเตอร์กำหนด
- 2) การตั้งเงื่อนไขให้เป็นพารามิเตอร์เท่ากัน พอติมากขึ้น เงื่อนไขบังคับจะทำให้จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลง เพราะโมเดลที่โอกาสสรุปได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) กล่าวว่าในการตรวจสอบความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA เสนอให้ตรวจสอบตามเงื่อนไข ดังนี้

1) เงื่อนไขจำเป็นของการระบุได้พอดี โมเดลอิสระจะเป็นโมเดลระบุ ได้พอดีต้องมีเงื่อนไขจำเป็นที่เรียกว่า กฎที่ (T-Rule) ซึ่งมีความหมายว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเขียนแทนด้วย

$$t \leq (NX)(NX+1)/2$$

เมื่อ t เป็นจำนวนพารามิเตอร์ไม่ทราบค่า
 NX เป็นจำนวนตัวแปรสังเกตได้

สำหรับเงื่อนไขการตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA นั้น คิม และเบลเลอร์ (Kim and Mueller, 1978; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอไว้ 2 แบบ ซึ่ง ให้ผลเหมือนกัน คือ

1.1 การตรวจสอบจากค่าลำดับชั้น (Rank) หรือจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ CFA เงื่อนไขจำเป็นคือ ค่าลำดับชั้นของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีค่าการร่วมเป็นสมาชิกในแนวทแยงต้องเท่ากับองค์ประกอบ

1.2 การตรวจนับองศาอิสระ (Degree of Freedom) ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล CFA โดยที่เงื่อนไขจำเป็นคือ องศาที่คำนวณจากสูตร $[(NX - NK)^2 - (NX - NK) / 2]$ ต้องมีค่าเป็นบวก สูตรนี้คำนวณจากเงื่อนไขข้อบังคับที่ต้องมีเงื่อนไขบังคับนี้เท่ากับจำนวนค่าสัมพัทธ์ลบด้วยจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ถ้าองค์ประกอบเป็นอิสระต่อกันเมทริกซ์ PH จะมีค่าสหสัมพันธ์นอกแนวทแยงเป็นศูนย์ และแนวทแยงเป็นหนึ่งทั้งหมด จำนวนพารามิเตอร์อิสระลดลงเท่ากับ $(NK)(NK - 1)/2$ จากจำนวนพารามิเตอร์อิสระใน เมทริกซ์ LX ซึ่งมีจำนวน $(NK)(NK)$ ดังนั้นจำนวนเงื่อนไขบังคับที่ต้องการจึงเท่ากับ ผลต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ $(NK)(NK - 1) / 2$ กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระ $[(NX - NK) - (NX - NK - 1) / 2]$ แสดงดังสูตรข้างต้น

วิธีการตรวจสอบเงื่อนไขจำนวนของการระบุได้พอดี 2 วิธีดังกล่าว ให้ผลเหมือนกัน แต่วิธีการตรวจสอบโดยการนับค่าองศาทำได้ง่ายกว่าถึงแม้นักวิจัยจะ ตรวจสอบพบว่าโมเดลมีเงื่อนไขของการระบุได้พอดีแล้วนั้นยังไม่เพียงพอที่จะสรุปถึงความเป็นไปได้ ค่าเดียวของโมเดล ต้องทำการตรวจสอบในเรื่องของเงื่อนไขพอเพียงด้วย

2) เงื่อนไขพอเพียงของการระบุได้เพียงพอของการระบุของการเป็นไปได้ค่าเดียวของ โมเดลมีหลายกฎตามลักษณะแตกต่างกันของโมเดล สำหรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เงื่อนไขพอเพียง ได้แก่ กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicator Rule) ของโบลเลน (Bollen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ประกอบด้วย

2.1 สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีความไม่เท่ากับศูนย์อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละแถว

2.2 องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีตัวบ่งชี้ หรือตัวแปรสังเกตได้ อย่าง น้อยสามตัว เมทริกซ์ TD ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

3) เงื่อนไขจำเป็น และพอเพียงของการระบุได้พอดี เงื่อนไขนี้เป็นการแสดงการ แก่ สมการโครงสร้างว่า พารามิเตอร์แต่ละคู่จะได้รับการแก้สมการที่เกี่ยวข้องกับความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมของประชากร การตรวจสอบเงื่อนไขนี้ทำได้ยาก แต่เป็นเงื่อนไขการตรวจสอบที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม โจเรสคอก และซอร์บอม (Joreskog and Sorbom, 1989 อ้างถึง ใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 ได้พัฒนาโปรแกรม ลิสเรลให้คำนวณเมทริกซ์สารสนเทศ (Information Matrix) สำหรับพารามิเตอร์ไว้ ถ้า เมทริกซ์สารสนเทศเป็นบวกแน่นอน (Positive Definite) แสดงว่า โมเดลระบุได้พอดี กรณีสารสนเทศไม่เป็นบวกแน่นอน (Non-Positive Definite) โปรแกรมลิสเรลจะ รายงานให้ผู้ผู้ตรวจสอบหรือปรับพารามิเตอร์กำหนดเงื่อนไขบังคับมากขึ้น เพื่อให้โมเดลระบุ ได้พอดี ด้วยเหตุนี้การตรวจสอบการระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล CFA จึง ทำได้สะดวกและง่าย

การตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA

การตรวจสอบความตรงของโมเดล หรือตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิง ประจักษ์กับโมเดลสมมติฐาน สามารถตรวจสอบค่าสถิติ 5 วิธี คือ

1) การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และ สหสัมพันธ์ ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานมีขนาด ใหญ่ และ โมเดลการวิจัยอาจยังไม่พอดี ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่า สูงมาก เป็น สัญญาณแสดงว่า โมเดลการวิจัยใกล้เคียงไม่เป็นบวกอย่างแน่นอน และเป็นโมเดลที่ไม่ พอดี

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlations and Coefficients of Determination) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะให้ค่าสหสัมพันธ์ พหุคูณ และ สัมประสิทธิ์การพยากรณ์สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และรวมทุกตัว รวมทั้ง สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และถ้า สูงสุดแสดง ว่าโมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures) ค่าสถิติใน กลุ่มนี้ เป็นค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นภาพรวมทั้งโมเดล ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท ถ้า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วค่าทางสถิติที่พิจารณาเป็นดังนี้

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความถ่วงถ่วงมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลอิสระไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์มาก เท่าไรแสดงว่า โมเดลอิสระสอดคล้องความถ่วงถ่วงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซาริส และสตรอนค์ ฮอร์ท (Saris and Stronkhorst, 1984 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เสนอค่าสถิติไค-สแควร์ ควรมีความอิสระสำหรับโมเดลที่มีความถ่วงถ่วงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในค่าสถิติที่ใช้ค่าสถิติไค สแควร์ ต้องใช้ด้วยความระมัดระวังตามข้อตกลงเบื้องต้น 4 ประการ ดังต่อไปนี้

3.1.1 ตัวแปรภายนอกสังเกตได้ต้องมีการแจกแจงปกติ

3.1.2 การวิเคราะห์ ข้อมูลต้องใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวน

3.1.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่

3.1.4 ฟังก์ชันความถ่วงถ่วงมีค่าเป็น 0 จริงตามสมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

3.2 ฟังก์ชันความถ่วงถ่วง (Goodness - of - Fit Index: GFI) ดัชนี GFI จะมีค่า อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่าง แต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลอิสระสอดคล้องความถ่วงถ่วงกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความถ่วงถ่วงที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness - of - Fit Index: AGF) เมื่อนำดัชนี GPI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับ GFI

3.4 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual: RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความถ่วงถ่วงของข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล เฉพาะกรณีการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ส่วนดัชนี GFI และ AGFI สามารถใช้เปรียบเทียบได้ทั้งข้อมูลชุดเดียวกัน และข้อมูลต่างชุดกัน ค่าดัชนี RMR ซึ่งเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลอิสระสอดคล้องความถ่วงถ่วงกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals) ประกอบด้วย

4.1 เมทริกซ์เศษเหลือ หรือความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความถ่วงถ่วง (Fitted Residuals Matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่เป็นผลต่างของเมทริกซ์ S และ Σ ถ้าโมเดลมีความ สอดคล้องความถ่วงถ่วงกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน ไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 แต่ ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล

4.2 คิวพล็อต (Q-Plot) เป็นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าควอนไทล์ปกติ (Normal Quantiles) ถ้ากราฟมีความชันมากกว่าเส้นทแยงมุมที่ใช้ เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีดัดแปลงโมเดล (Model Modification Indices) ใช้เพื่อปรับโมเดลให้มีความกลมกลืนดียิ่งขึ้น ดัชนีแปลงโมเดล เป็นค่าสถิติเฉพาะสำหรับพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่จะลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ

การทดสอบความแตกต่างของโมเดล ผู้วิเคราะห์ สามารถเปรียบเทียบโมเดลที่กำหนดตั้งแต่สองโมเดลขึ้นไป ถ้ารูปแบบเหล่านั้นเป็นรูปแบบหนึ่งอยู่ ภายใต้ (Nested) อีกรูปแบบหนึ่ง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างโมเดลทำได้หลายวิธีแต่วิธีที่ นิยมใช้ ได้แก่ การหาผลต่างของค่าไค-สแควร์ ที่ได้จากการเปิดตารางด้วยค่าผลต่างขององศาอิสระนั้น ถ้าผลต่างของค่าไค-สแควร์สูงกว่าค่าวิกฤติ แสดงว่า มีความแตกต่างระหว่างรูปแบบเกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์โมเดล CFA มีดังนี้

1. เมทริกซ์ LX ซึ่งเป็นค่าประมาณพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบพร้อมด้วย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน และค่าสถิติ t

2. เมทริกซ์ PH ซึ่งเป็นเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ กรณีนักวิจัยกำหนดโมเดลให้องค์ประกอบเป็นอิสระต่อกัน ค่าพารามิเตอร์ นอกแนวทแยงในเมทริกซ์ PH จะมีค่าเป็นศูนย์ทั้งหมด

3. เมทริกซ์ TD ซึ่งเป็นเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของเทอม ความคลาดเคลื่อน และค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณในกรณี ที่ความคลาดเคลื่อนไม่ สัมพันธ์เมทริกซ์ TD จะเป็นเมทริกซ์แนวทแยง และค่าพารามิเตอร์รวมกับกำลังสองของสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเป็นหนึ่ง นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็นตัวบอกค่าความ ตรงของตัวแปรอีกด้วย

4. ค่าดัชนีตรวจสอบความตรงของโมเดล CFA แบบต่างๆ รวมถึงการวิเคราะห์ เศษเหลือและกราฟเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐานกับควอนไทล์ปกติจะมีความชันกว่าเส้น ทแยงมุมจึงสรุปได้ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. เมทริกซ์คะแนนองค์ประกอบ เป็นเมทริกซ์ที่นำไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบ

วิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง (Second Order Factor Analysis)

สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2551) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ สองว่า เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบจากชุดขององค์ประกอบ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง การวิเคราะห์นี้นิยมใช้

เมื่อนักวิจัยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกและ ได้ผลว่ามีองค์ประกอบจำนวนมาก และทุกองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เรื่องของการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือการจัดกลุ่มตัวแปรนั้น งานวิจัยส่วนมากจะนิยมใช้วิธีการวิเคราะห์ โดยการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (PCA) และหมุนแกนแบบมุมฉากหรือเรียกอีกอย่างว่าการหมุนแกนแบบออร์ทอกอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) เนื่องจากได้ค่าความแปรปรวนมากกว่าวิธีอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้มีความชัดเจนในการตีความหมายตัวประกอบในแง่ความสอดคล้องกับทฤษฎีมากยิ่งขึ้น

2.2.5 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) ลดความซ้ำซ้อนของตัวแปร โดยการผนวกตัวแปรหลายตัวเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว องค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่นี้เรียกว่า คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรใหม่ที่มีความหมายทางทฤษฎีชัดเจน จากนั้นคะแนนองค์ประกอบนี้สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรในการ วิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง ต่อไปได้ เช่น การหาความสัมพันธ์และการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือการจำแนกประเภทข้อมูลด้วยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม

2) ทำให้สามารถมองเห็นโครงสร้างเชิงมิติ ของตัวแปรที่กำลังศึกษาได้อย่างชัดเจน กระบวนการทางสถิติจะคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรทั้งหมด และจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงไว้ด้วยกันในองค์ประกอบเดียว ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสามารถ วิเคราะห์และตีความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบตามความหมายร่วมของตัวแปรทั้งหมดที่อยู่ภายในกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งการทำความเข้าใจโครงสร้างที่ซ่อนอยู่เช่นนี้มีประโยชน์อย่างมากในการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และการตัดสินใจในระดับนโยบายต่อไป

3) ใช้ในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์สมการความถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งวิธีการอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหานี้ คือการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis แล้วนำองค์ประกอบดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

2.3 บริบทการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา และเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ภายใต้ปรัชญา “ปฏิบัติธรรมนำความดี ยึดวิถีห้าห้องชีวิตพิชิตงาน สานความดีสากล สร้างคนคุณภาพ” ซึ่งสะท้อนถึงเจตนารมณ์ในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตตามแนวทางของความดีงามในทุกมิติของการจัด การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “สร้างคนคุณภาพ สุวิถีใหม่ที่ยั่งยืน” ซึ่ง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่าการสร้าง ผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีพันธกิจ ขององค์กรคือ จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองใน ระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ คุณลักษณะในศตวรรษ ที่ 21 และผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการ แข่งขัน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ มี สมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อีกทั้งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับ ระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ซึ่งมีเป้าประสงค์สู่ ความสำเร็จ คือ ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และ ยึดมั่นในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิ และหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่ จำเป็น สำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และ สามารถ ปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และ สถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัว

ต่อโรค อุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์ตามบริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มี สมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลยเขต 1 กำหนดแนวทางดำเนินงานไว้ 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมความปลอดภัยทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียน ครู และสถานศึกษาปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงบริการทางการศึกษา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ยกย่องคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยี และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยบูรณาการข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศักยภาพรายบุคคลโดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) ส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทยและหน้าที่พลเมือง โดยบูรณาการ บริบท สถานการณ์ แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น ชุมชน ใช้ระบบการวัดและประเมินผล (Assessment for Learning) เพื่อสะท้อนพัฒนาการ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ศิลปะ ดนตรี-นาฏศิลป์ กีฬา และอาชีพ ยกย่องสมรรถนะความรู้ของผู้เรียนตามกรอบแนวทางการประเมิน PISA 2029 ยกย่องคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) นวัตกรรม และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมครูเป็น "ผู้ออกแบบการเรียนรู้" (Learning Designer) และใช้ข้อมูลเพื่อการ พัฒนา (Data-Driven Education) และสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ PIC (ชุมชนฉลาดรู้ทาง วิชาชีพ) เสริมสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความปลอดภัยในสถานศึกษาโดยการพัฒนา

และสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย สนับสนุนเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กหลุดจากระบบการศึกษา (Zero Drop Out) ให้เข้าถึงการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ๙ มิติ (โภชนาการ, การออกกำลังกาย, สุขภาพทางเพศ, การป้องกันความรุนแรงทางเพศและระหว่างบุคคล, การนอนหลับ, การสูบบุหรี่, การสูบบุหรี่ไฟฟ้า, แอลกอฮอล์ และการเงิน ใช้ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล Big Data และเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อป้องกันและดูแลช่วยเหลือเด็ก พัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนโดยใช้ส่งเสริมความเป็นเลิศให้โรงเรียนมีคุณภาพ ส่งเสริมการใช้หลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสม สอดคล้อง กับบริบทอย่างมีคุณภาพ สร้างระบบการเรียนรู้ด้าน STEAM และการสร้างรายได้ระหว่างเรียน (Career Education) พัฒนาห้องเรียนคุณภาพ และโรงเรียนต้นแบบ "เรียนรู้เชิงนวัตกรรม" เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล (BIG DATA) มาใช้ในการบริหารทุกมิติ พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์ (ITA Online) ขับเคลื่อนการนิเทศและการบริหารด้วย "Data & Dashboard Management System" บริบทการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จึงเป็นการขับเคลื่อนที่มุ่งสู่การสร้างคนคุณภาพอย่างแท้จริง ภายใต้หลักคุณธรรม วิถีแห่งความยั่งยืน และความเป็นสากล โดยอาศัยการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่ผสมผสานพลังของ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อวางรากฐานอันแข็งแกร่ง ให้การศึกษาในพื้นที่จังหวัดเลยเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องต่อไป

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อัครเดช นิละโยธิน และคณะ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 375 คน พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ 3)

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-15 ปีขึ้นไป มีภาวะแบบกระจายอำนาจสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่า มีระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจสูงกว่า

พัชราพร ศิริพันธ์บุญ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง โดยมุ่งสำรวจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการโรงเรียน โดยได้ระบุว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจร่วมกัน 4) การจัดองค์การในสถานศึกษา 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากว่าผู้บริหารและครูรับรู้ว่าการบริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ในส่วนของการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาศักยภาพ บุคคล เสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับโดยการเน้นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสนับสนุน เป็นรายบุคคล มีการคาดหวังในการทำงาน มีการกระตุ้น ทางปัญญา ทุกคนสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กร ในอุดมคติที่มุ่งประสิทธิผลจากการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนค่านิยม และความเชื่อของครูใน สถานศึกษา ให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูและบุคลากร มีความไว้วางใจ ได้รับการสนับสนุนรองรับความเสี่ยง ทำงานแบบมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ตามนโยบายของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อรอนงค์ พรหมเดช (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมาใช้ในการศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป้าหมายร่วมกัน 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) การตัดสินใจร่วมกัน พบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามลำดับพบว่าการกระจายภาวะผู้นำ การมีพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจร่วมกัน และ การปฏิบัติภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ (2562) ได้ศึกษา สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบ กระจาย ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 สภาพการปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ และความ ตระหนักต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงานและความร่วมมือ ด้าน กระบวนการตัดสินใจ และด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ตามลำดับ สำหรับค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม รองลงมาคือ ด้าน กระบวนการตัดสินใจ ด้านการประสานงานและความร่วมมือ และด้านความรับผิดชอบและความ ตระหนักต่อหน้าที่ ตามลำดับ

ธันวา ทรัพย์ธนภูมิ (2563) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ได้ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1)การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2)ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น 4)การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็น ทีม 5) การตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกันพบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคือ ด้านปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการ ตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น ตามลำดับ และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ใน ภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

คมคาย น้อยสิทธิ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ได้พัฒนาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การมีวิสัยทัศน์ ร่วม 4) การสร้างแรงจูงใจ พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความ เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา มีลักษณะ เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน เท่ากับ .920 รวมทั้งผลการทดลองใช้แบบประเมิน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง และ ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

ทักษพร สายพญาศรี (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ แบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุรินทร์ เขต 3 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน และเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) การประสานงาน 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 4) วิสัยทัศน์ร่วม และ 5) ภาวะความเป็นผู้นำ และแนวทางการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยการ วิจัยการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 30 แนวทาง รวมถึงการประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะ ผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และได้วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ จำนวนทั้งสิ้น 5 วิธี ได้แก่ 1) การดู งานนอกสถานที่ 2) การมอบหมายโครงการ 3) การหมุนเวียนงาน 4) การมอบหมายงาน และ 5) การให้ คำปรึกษา

นภาพร กิจกระจ่าง (2567) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจร่วมกัน 5) ความรับผิดชอบ พบว่าระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก และ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และสหวิทยาเขตต่างก็มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Christy, K. (2008) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความพร้อมด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมต้น พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความแตกต่างกันในระดับของความพร้อมในการเป็นผู้นำร่วม โดยครูและบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษามีแนวโน้มที่จะ ยอมรับและปฏิบัติภาวะผู้นำร่วม” มากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศการทำงาน ofโรงเรียนประถมศึกษา

ลักษณะของความร่วมมือ และความสัมพันธ์ใกล้ชิด ระหว่างครูกับผู้บริหารมากกว่าชี้ให้เห็นว่า “ระดับความพร้อมของบุคลากรในการเป็นผู้นำร่วม” เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) และแสดงให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นรากฐานของการบริหารโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม

Davis, M. (2009) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามโดยมี กลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนประถม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านประสิทธิภาพของครู การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน ทั้งนี้ การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การมอบหมายความรับผิดชอบ และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Terrell (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนนอร์ธแคโรไลนา จากกลุ่มผู้บริหารและครูจำนวน 70,811 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูและผู้บริหารเห็นด้วยอย่างยิ่งกับองค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision, Mission, and Goals) 2) วัฒนธรรมทำงานเป็นทีม (Teamwork Culture) 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Shares Responsibility) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership Practice) และมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพผลความเป็นผู้นำในมิติต่างๆ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและประสิทธิภาพของนักเรียนในระดับปานกลาง

Grant, C. (2011) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยพบว่าผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แบ่งปันความรับผิดชอบ และร่วมกันแก้ไขปัญหา มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับในด้านภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจขึ้นอยู่กับ ทักษะของผู้นำในการมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความเป็นผู้นำในหมู่ครูและบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะแบบกระจายอำนาจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่แสดงออกถึงการมอบบทบาทความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรครูในโรงเรียน ผู้นำคือกลุ่ม มิใช่เพียงบุคคล

เดียว โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจร่วมกัน มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ ซึ่งช่วยให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ความร่วมมือขององค์กร ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารและทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ ผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 134 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 128 และ ครูผู้สอน จำนวน 1,192 คน รวม 1,320 คน (ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) โดยกฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ(1998) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 ตัวแปร ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Comrey and Lee (1992) ได้เสนอว่า ขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นต่ำจำนวน 300 ราย ถือว่า ดี (as a good) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมาก

ขึ้นและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง

การหาสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้จำนวนประชากร ในแต่ละขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดสัดส่วน โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. เล็ก	84	65	404	469	17	103	120
2. กลาง	48	53	625	678	14	161	175
3. ใหญ่พิเศษ	2	10	163	173	3	42	45
รวมทั้งสิ้น		128	1,192	1,320	34	306	340

ที่มา: ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ BIG DATA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1, 2568 (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2568)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากแนวคิด หลักการ งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางใน การจัดทำแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ความหมาย มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
 ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาประมวลเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการ สร้าง
 เครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.1.3 สร้างข้อคำถาม และแบบตรวจสอบรายการ (Check list) รวมทั้ง
 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง
 สมบูรณ์ และนำไป ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.2.1 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรง
 ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
 เชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย
 และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมินด้วยเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้และนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้และนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้และนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3.2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนี
 (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ผลการประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index
 of Item Objective Congruence: IOC) IOC โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

3.3.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม จาก ผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และ นำแบบสอบถามหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1) การหาค่าอำนาจจำแนก

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ 0.956

ตารางที่ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและค่า IOC

องค์ประกอบหลัก	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การมีส่วนร่วม	0.80-1.00	0.938 - 0.948	0.945
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	0.80-1.00	0.949 - 0.982	0.954
การปฏิบัติภาวะผู้นำ	0.80-1.00	0.947 - 0.953	0.952
การตัดสินใจร่วมกัน	0.80-1.00	0.939 - 0.947	0.947
รวม	0.80-1.00	0.938 - 0.982	0.956

3.3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง นำเรียนถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้กลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.6.2 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.6.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการ แปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 ความหมาย พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 ความหมาย มีพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6.2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

3.6.2.4 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3.6.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะแจกแจงของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.6.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.6.2.2.1 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลขององค์ประกอบ ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมด้วยโปรแกรม Jamovi

3.6.2.2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

3.6.2.2.3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ของข้อมูลระหว่างองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

2) ตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูล แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าต่อไปนี้

2.1) ค่าสถิติของ Bartlett ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับเมตริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) โดยพิจารณาที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity และค่าความน่าจะเป็นว่ามีความสัมพันธ์เหมาะสมกันเพียงพอที่จะนำไป

วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาจากเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2539, Tobias & Carlson, 2010)

2.2) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser - Meyer - Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาขนาดตัวอย่างว่ามีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO ซึ่ง Cerny & Kaiser (1977) ได้เสนอแนะไว้ว่า ถ้า KMO มีค่ามากกว่า .80 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างไม่มากพอและเหมาะสมที่จะวิเคราะห์ในระดับดีมาก ถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 แสดงว่ามีตัวอย่างจำนวนน้อยเกินไปไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 97)

ค่า KMO	ความหมาย
ค่า KMO 0.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด
ค่า KMO 0.70 – 0.79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก
ค่า KMO 0.60 – 0.69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
ค่า KMO 0.50 – 0.59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
ค่า KMO น้อยกว่า 0.50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3) พิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยค่าตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยองค์ประกอบหลัก มีค่าน้ำหนักขั้นต่ำตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักขั้นต่ำตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

2.4) นำเมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามการพิจารณาข้างต้นมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้อง ซึ่งมีค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังศุโชติ, 2551, หน้า 21 - 27) ได้แก่

2.4.1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic: χ^2) ค่าสถิติไค-สแควร์เป็นค่าสถิติที่ใช้ ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถ่วงมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากยิ่งมี ค่าใกล้เคียงมากเท่าไรหรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดง ว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4.2) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-Square Statistic: χ^2 / df) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบ ระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ไม่เกิน 2

2.4.3) ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องเชิงประจักษ์

2.4.4) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบ ระดับความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าโมเดล สอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

2.4.5) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าความคลาดเคลื่อน ในประมาณพารามิเตอร์ (Root Mean Square of Error approximation: RMSEA) ค่า RMSEA มี ค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3.3 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	อ้างอิง
$\chi^2 - test$	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
χ^2/df	<2 สอดคล้องกลมกลืนดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Bollen, (1989); Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Kaplan (2000) Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 - 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน		เกณฑ์	อ้างอิง
	0.08 - 0.10	สอดคล้องกลมกลืน ไม่ค่อยดี	
	> 0.10	สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05	สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos และ Siguaw, 2000)
	< 0.08	สอดคล้องกลมกลืน พอใช้ได้	Hu & Bentler (1999)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งวิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.4 การตรวจสอบโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
- 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง
- 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1.1 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

SVI	แทน	การมีวิสัยทัศน์ร่วม
TWC	แทน	วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
LSP	แทน	การปฏิบัติภาวะผู้นำ
SDM	แทน	การตัดสินใจร่วมกัน

4.1.2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

SVI1	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์
SVI2	แทน	การสื่อสารร่วมกัน
SVI3	แทน	การสร้างแรงบันดาลใจ
TWC1	แทน	การมีส่วนร่วม
TWC2	แทน	ความไว้วางใจ
TWC3	แทน	การช่วยเหลือสนับสนุน

LSP1	แทน	การเป็นแบบอย่างที่ดี
LSP2	แทน	การส่งเสริมกำลังใจ
LSP3	แทน	การมอบอำนาจการปฏิบัติ
SDM1	แทน	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
SDM2	แทน	การพิจารณาทางเลือก
SDM3	แทน	การแลกเปลี่ยนข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SK	แทน	ความเบ้ (skewness)
KU	แทน	ความโด่ง (kurtosis)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของการวัด (Cronbach's alpha)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
CFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
NFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Normed fit index)
NNFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ (Non-normed fit index)
SRMR	แทน	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
ρ_c	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
ρ_v	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average variance extracted)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝง (Lambda)
θ	แทน	ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
δ	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายนอก

E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์การทํานาย (Coefficient determination)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใช้สถิติการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีรายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ		
ชาย	140	41.20
หญิง	200	58.80
รวม	340	100
2. ตำแหน่งหน้าที่		
ครูผู้สอน	306	90.00
ผู้บริหาร	34	10.00
รวม	340	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	288	84.70
ปริญญาโท	50	14.70
ปริญญาเอก	2	0.60
รวม	340	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	113	33.24
11-20 ปี	134	39.41
มากกว่า 20 ปี	93	27.35
รวม	340	100

5. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก	120	35.30
โรงเรียนขนาดกลาง	175	51.50
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	45	13.20
รวม	340	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 340 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 เพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ใน ระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 ระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.70 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.24 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 – 20 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.41 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน ส่วนใหญ่ขนาดกลาง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาขนาดเล็ก จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบย่อย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบย่อยโดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงขององค์ประกอบย่อยว่าเป็นการแจกแจงปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

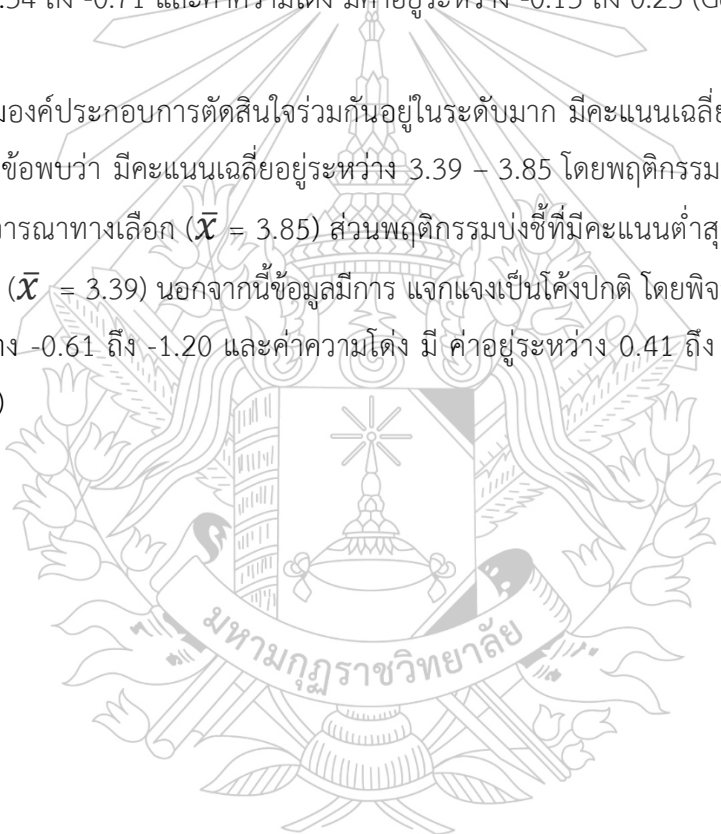
องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย	Mean	S.D.	SK	KU	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.79	0.42	-0.83	0.95	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์	3.97	0.37	-0.88	0.82	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การสื่อสารร่วมกัน	3.70	0.47	-0.93	0.98	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.69	0.42	-0.68	1.06	มาก
องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.82	0.40	-0.75	0.63	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การมีส่วนร่วม	3.87	0.38	-0.93	0.81	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความไว้วางใจ	3.61	0.48	-0.81	0.97	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การช่วยเหลือสนับสนุน	3.98	0.35	-0.50	0.26	มาก
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติภาวะผู้นำ	3.73	0.45	-0.54	0.12	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.56	0.53	-0.71	0.23	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การส่งเสริมกำลังใจ	3.70	0.45	-0.34	-0.13	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การมอบอำนาจการปฏิบัติ	3.94	0.36	-0.58	-0.01	มาก
องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจร่วมกัน	3.55	0.53	-0.92	1.01	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.39	0.58	-1.20	1.87	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพิจารณาทางเลือก	3.85	0.39	-0.61	0.41	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแลกเปลี่ยนข้อมูล	3.41	0.63	-0.96	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.69 – 3.97 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 3.97) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 3.69) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ ระหว่าง -0.68 ถึง -0.93 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.82 ถึง 1.06 (George & Mallery , 2010)

ภาพรวมองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มี คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.61 – 3.98 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ การช่วยเหลือสนับสนุน ($\bar{X}$ =3.98) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ความไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 3.61) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -0.50 ถึง -0.93 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.26 ถึง 0.97 (George & Mallery , 2010)

ภาพรวมองค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 – 3.94 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ การมอบอำนาจปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.94) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มี คะแนนต่ำสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X}$ = 3.56) นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดย พิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -0.34 ถึง -0.71 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง -0.13 ถึง 0.23 (George & Mallery , 2010)

ภาพรวมองค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกันอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.39 – 3.85 โดยพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ การพิจารณาทางเลือก ($\bar{X}$ = 3.85) ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.39) นอกจากนี้ข้อมูลมีการ แจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -0.61 ถึง -1.20 และค่าความโด่ง มี ค่าอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 1.87 (George & Mallery , 2010)



4.3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

	SVI1	SVI2	SVI3	TWC1	TWC2	TWC3	LSP1	LSP2	LSP3	SDM1	SDM2	SDM3
SVI1	1											
SVI2	.557**	1										
SVI3	.819**	.626**	1									
TWC1	.803**	.557**	.614**	1								
TWC2	.861**	.567**	.809**	.680**	1							
TWC3	.386**	.689**	.429**	.566**	.497**	1						
LSP1	.849**	.520**	.787**	.634**	.846**	.381**	1					
LSP2	.683**	.344**	.632**	.613**	.849**	.608**	.766**	1				
LSP3	.319**	.785**	.382**	.588**	.376**	.802**	.327**	.307**	1			
SDM1	.668**	.548**	.517**	.877**	.608**	.596**	.561**	.577**	.526**	1		
SDM2	.807**	.464**	.687**	.815**	.795**	.604**	.656**	.792**	.367**	.749**	1	
SDM3	.775**	.788**	.722**	.649**	.757**	.601**	.866**	.639**	.617**	.591**	.595**	1

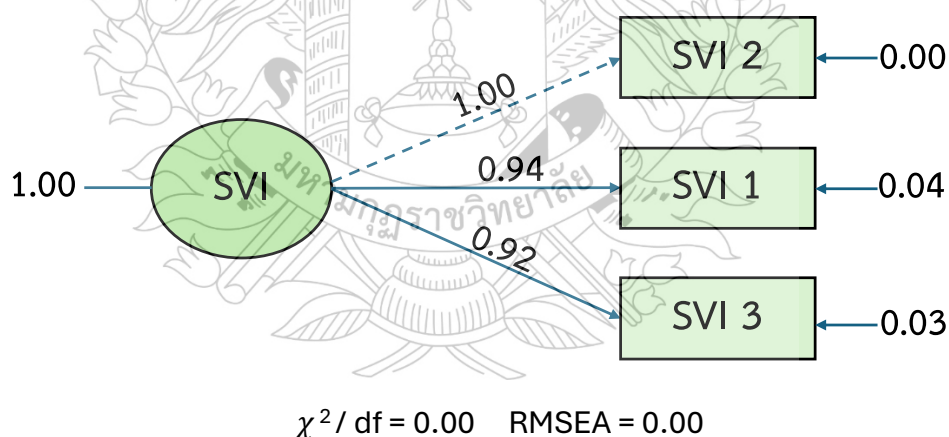
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.3 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ของโมเดล การวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .307 - .866 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง SDM3 (การแลกเปลี่ยนข้อมูล) และ LSP1 (การเป็นแบบอย่างที่ดี) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง LSP3 (การมอบอำนาจการปฏิบัติ) และ LSP2 (การส่งเสริมกำลังใจ)

4.4 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) การตัดสินใจร่วมกัน (SDM) โดยมีรายละเอียดของแต่ละ องค์ประกอบดังตารางที่ 4.4-4.7

4.4.1 โมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (SVI1) 2) การสื่อสารร่วมกัน (SVI2) และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (SVI3)



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI)

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของโมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

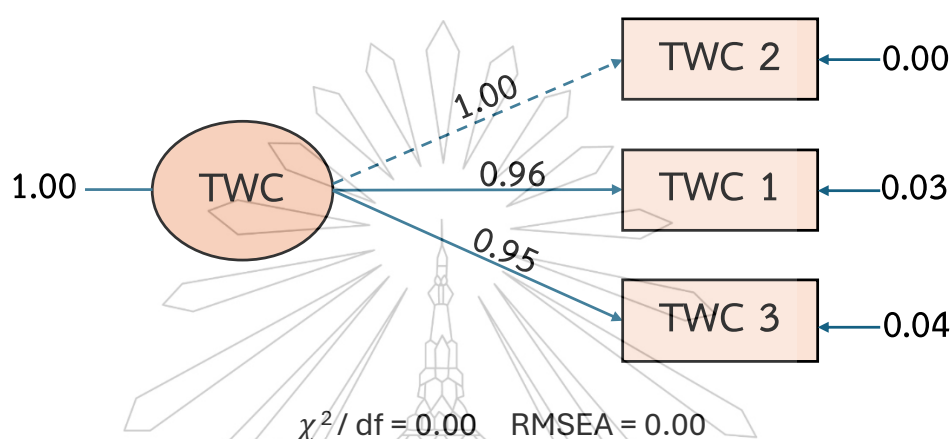
องค์ประกอบย่อย	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	T-value	R ²	δ
SVI 2	0.95	0.151	1.00	-	0.90	-
SVI 1	0.85	2.181	0.94	22.3	0.72	0.04
SVI 3	0.84	0.203	0.92	22.0	0.71	0.03
% S2 = 78.0			$\rho_v = 0.78$			
KMO = 0.74			$\rho_c = 0.91$			
BTS = 719**						

โมเดลการวัดการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (SVI1) 2) การสื่อสารร่วมกัน (SVI2) และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (SVI3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) มี 3 ตัวแปร เมื่อทดสอบ ความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.74 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 719 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.84 – 0.95 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบ นัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 78.0 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง

0.92 – 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.4.2 โมเดลการวัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (TWC1) 2) ความไว้วางใจ (TWC2) และ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน (TWC3)



ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC)

ตารางที่ 4.5 คุณภาพของโมเดลการวัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

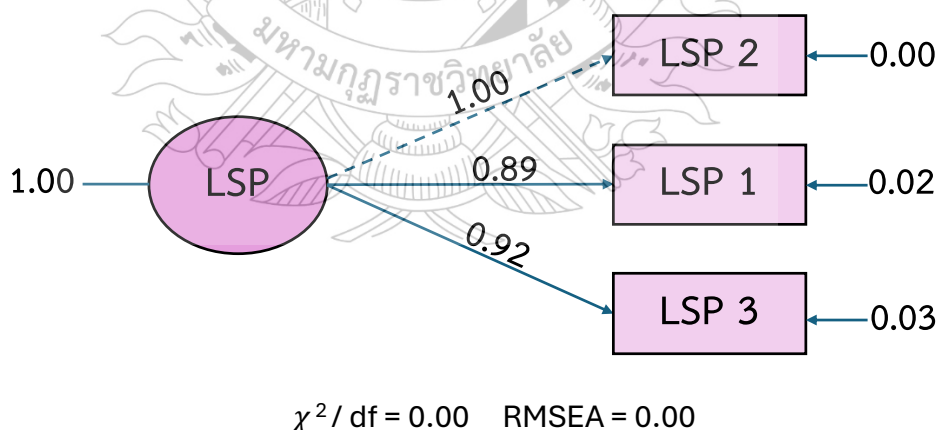
องค์ประกอบย่อย	EFA		λ	CFA		
	Loading	Eigen		T-value	R ²	δ
TWC 2	0.94	0.45	1.00	-	0.89	-
TWC 1	0.92	1.79	0.96	29.4	0.85	0.03
TWC 3	0.87	0.85	0.95	25.7	0.76	0.04
% S2 = 83.4				$\rho_v = 0.83$		
KMO = 0.76				$\rho_c = 0.94$		
BTS = 894**						

โมเดลการวัดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร 1) การมีส่วนร่วม (TWC1) 2) ความไว้วางใจ (TWC2) และ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน (TWC) โดยการ

วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) มี 3 ตัวแปร เมื่อทดสอบ ความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่ง เดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.76 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 894 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรกานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.87 – 0.94 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบ นัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 83.4 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.95 – 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.4.3 โมเดลการวัดการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (LSP1) 2) การส่งเสริมกำลังใจ (LSP2) และ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติ (LSP3)



ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP)

ตารางที่ 4.6 คุณภาพของโมเดลการวัดการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

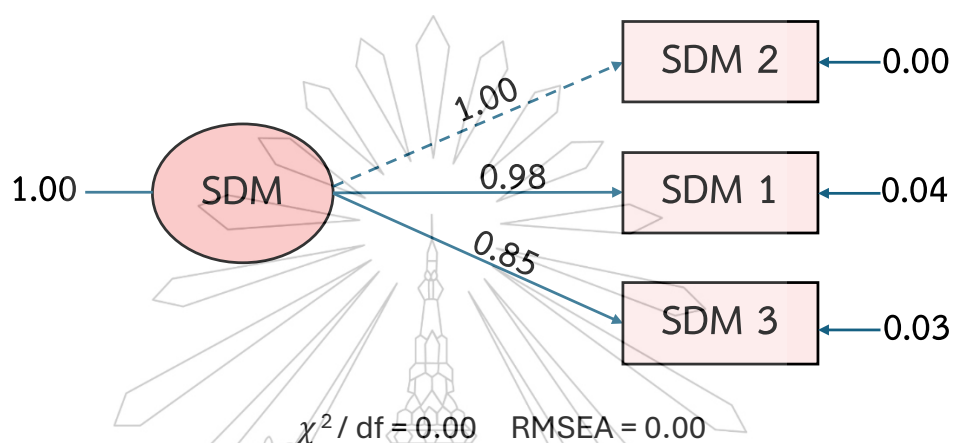
องค์ประกอบย่อย	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	T-value	R ²	δ
LSP 2	0.99	1.67	1.00	-	0.91	-
LSP 1	0.89	0.70	0.89	31.2	0.78	0.02
LSP 3	0.88	0.61	0.92	30.3	0.76	0.03
% S2 = 85.7			$\rho_v = 0.85$			
KMO = 0.70			$\rho_c = 0.94$			
BTS = 813**						

โมเดลการวัดการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี (LSP1) 2) การส่งเสริมกำลังใจ (LSP2) และ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติ (LSP3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) มี 3 ตัวแปร เมื่อทดสอบ ความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.70 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 813 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่ง บอกถึงความเป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.88 – 0.99 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบ นัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน (%S²) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 85.7 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.89 – 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (พิจารณาจากค่า t-value $\geq \pm 2.58$) นอกจากนี้เมื่อ

พิจารณาความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ (Just-identified model)

4.4.4 โมเดลการวัดการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (SDM1) 2) การพิจารณาทางเลือก (SDM 2) และ 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล (SDM 3)



ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดองค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน (SDM)

ตารางที่ 4.7 คุณภาพของโมเดลการวัดการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

องค์ประกอบย่อย	EFA		CFA			
	Loading	Eigen	λ	T-value	R ²	δ
SDM 2	0.89	0.054	1.00	-	0.93	-
SDM 1	0.96	1.97	0.98	26.5	0.71	0.04
SDM 3	0.87	0.053	0.85	25.7	0.76	0.03
% S2 = 82.0			$\rho_v = 0.82$			
KMO = 0.75			$\rho_c = 0.93$			
BTS = 850**						

โมเดลการวัดการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ตัวแปร 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (SDM1) 2) การพิจารณาทางเลือก (SDM2) และ 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล

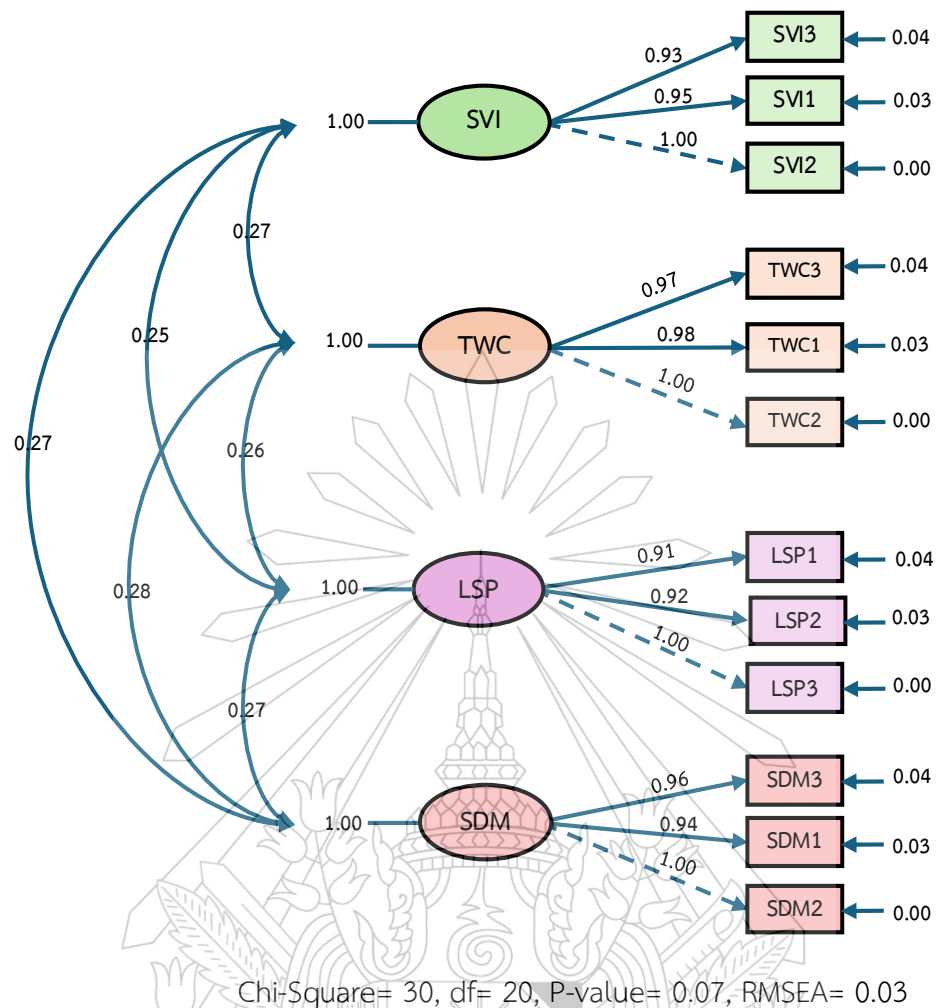
(SDM3) โดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดนี้ผู้วิจัยจะนำเฉพาะตัวแปรที่ผ่านการประเมินค่าคุณภาพด้านอำนาจจำแนกมาวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์พบว่า

องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) มี 3 ตัวแปร เมื่อทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ของการวัดเพื่อพิจารณาว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดกำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของ เมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.75 (> 0.5) แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้เหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบและผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 850 (มีนัยสำคัญทางสถิติ) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ (สุวิมล ติรกันันท์, 2555, หน้า 23) จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความ เป็นเอกมิติของการวัด เมื่อพิจารณาคุณภาพภายในโมเดลการวัดพบว่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (loading) มีค่าอยู่ในช่วง 0.87 – 0.96 ซึ่งทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (± 0.3 ขึ้นไปจะพบ นัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2006, pp. 129) โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\%S^2$) ใน dimension นี้ ได้ร้อยละ 82.0 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ในช่วง 0.85 – 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Just-identified model)

4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

4.5.1 การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ จากการสังเคราะห์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) 4) การตัดสินใจร่วมกัน (SDM) ผู้วิจัยได้ สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจ จำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัด ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.8 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์ความสอดคล้องดี	เกณฑ์ความสอดคล้องพอใช้	ค่าดัชนีในโมเดล	ความสอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.07	ดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 5$	1.5	ดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.01	ดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.03	ดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	1.00	ดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.99	ดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	1.00	ดี

จากตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.9 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
องค์ที่ 1			
ข้อที่ 3	0.93**	0.71	0.04
ข้อที่ 1	0.95**	0.73	0.03

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 1			
ข้อที่ 2	1.00	0.89	0.00
องค์ที่ 2			
ข้อที่ 3	0.98**	0.78	0.04
ข้อที่ 1	0.97**	0.86	0.03
ข้อที่ 2	1.00	0.85	0.00
องค์ที่ 3			
ข้อที่ 1	0.91**	0.85	0.04
ข้อที่ 2	0.92**	0.86	0.03
ข้อที่ 3	1.00	0.89	0.00
องค์ที่ 4			
ข้อที่ 3	0.96**	0.89	0.04
ข้อที่ 2	1.00	0.79	0.00
ข้อที่ 1	0.94**	0.69	0.03

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางประชากรที่ศึกษา

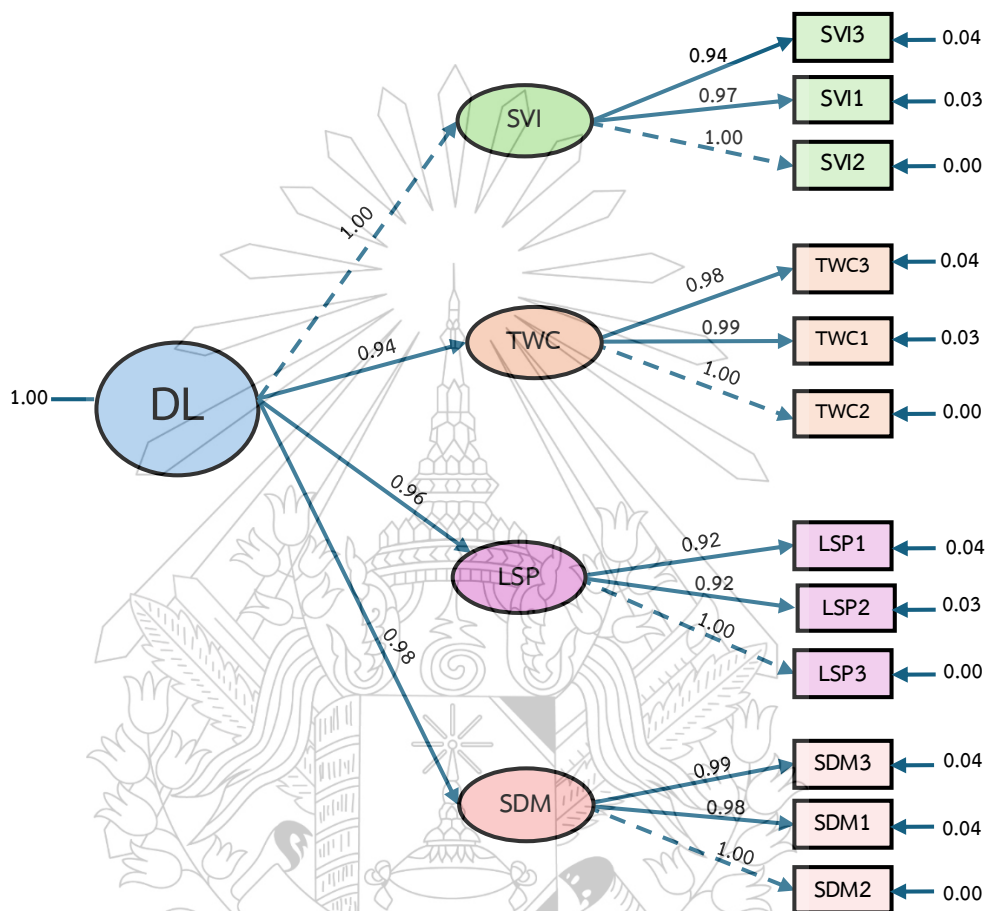
4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

4.6.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การสร้างและพัฒนาโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (SVI) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) 4) การตัดสินใจร่วมกัน (SDM) ผู้วิจัยได้ สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ของแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อคำถามที่ผ่านการหาค่า

อำนาจจำแนกมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของโมเดล การวัดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง จะแบ่งพิจารณาเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของ Fit Index และส่วนของคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



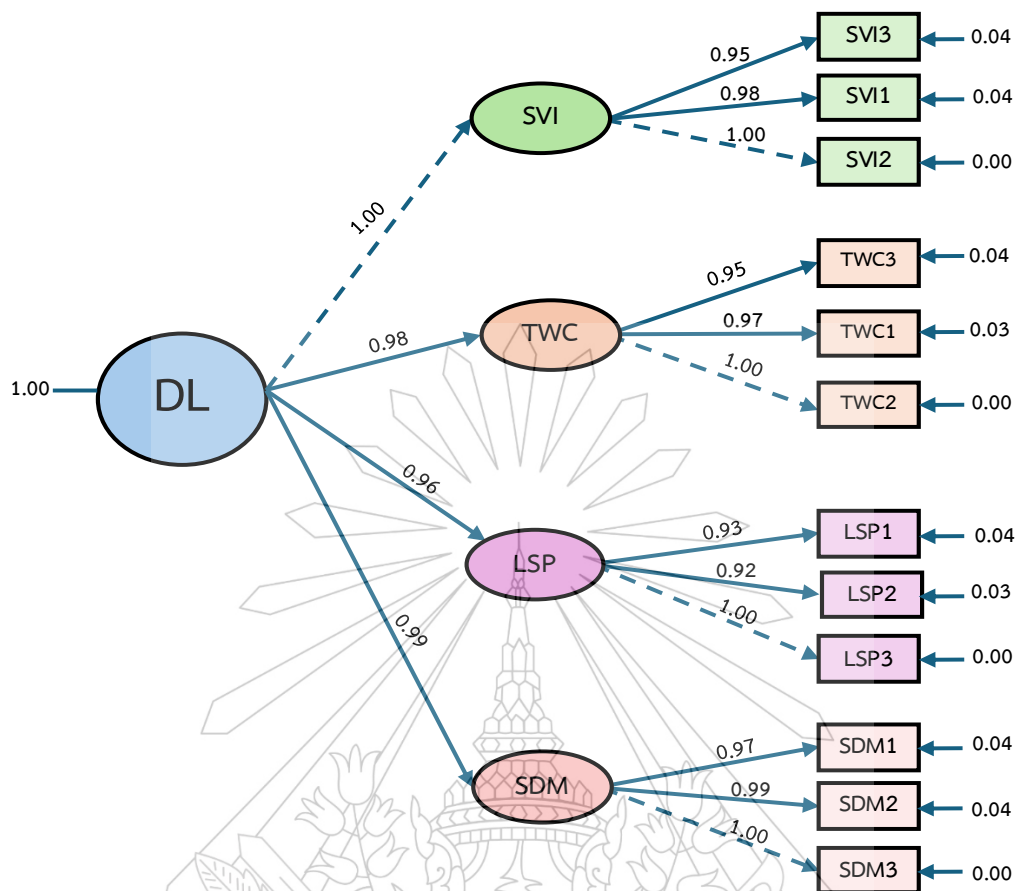
Chi-Square= 572, df= 50, P-value= 0.00, RMSEA= 0.18

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ

ตารางที่ 4.10 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองก่อนปรับ (Schermerle-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์ความสอดคล้องดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง พอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.00	ไม่สอดคล้อง
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 5$	11.44	ไม่สอดคล้อง
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.06	พอใช้
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.18	ไม่สอดคล้อง
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.90	พอใช้
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.88	ไม่สอดคล้อง
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.91	ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 4.10 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองก่อนปรับ ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องมีเพียงค่า SRMR และ NFI ที่ผ่านเกณฑ์ในระดับพอใช้สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องมีการปรับโมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Chi-Square= 25.2, df= 16, P-value= 0.06, RMSEA= 0.041

ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ

ส่วนที่ 1 Fit index เป็นการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัด โดยแบ่งดัชนีในการตรวจสอบเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการตรวจสอบ Absolute fit indices โดยพิจารณาดัชนี Chi-Square test, RMSEA และ SRMR และชุดที่ 2 เป็นการตรวจสอบ Incremental fit indices โดยพิจารณาดัชนี NFI, NNFI และ CFI

ตารางที่ 4.11 การประเมินคุณภาพของดัชนีความสอดคล้องในโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน
อันดับสองหลังปรับ (Schermmelleh-Engel, Moosbrugger & Muller, 2003)

ดัชนีวัดความ สอดคล้องกลมกลืน	เกณฑ์ความสอดคล้องดี	เกณฑ์ความสอดคล้อง พอใช้	ค่าดัชนี ในโมเดล	ความ สอดคล้อง
p-value (ของ χ^2)	$0.05 < p \leq 1.00$	$0.01 < p \leq 0.05$	0.06	ดี
Chi-square/df	$0 < \chi^2 / df \leq 2$	$2 < \chi^2 / df \leq 5$	1.58	ดี
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.01	ดี
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.04	ดี
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.99	ดี
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.99	ดี
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.99	ดี

จากตารางที่ 4.11 หลังปรับทำให้ผลการตรวจสอบดัชนีชุดที่ 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความ สอดคล้องในระดับดี และดัชนีชุดที่ 2 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องใน ระดับดี สรุปในภาพพบว่าโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 2 คุณภาพภายในโมเดลการวัด เป็นการตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด โดยจะทำการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) ซึ่งมีรายละเอียดในการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 4.12 คุณภาพโครงสร้างของโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

องค์ประกอบ	λ	R^2	δ
ลำดับที่ 2	$\rho_v = 0.91$	$\rho_c = 0.98$	
1	1.00	0.924	0.00
2	0.98**	0.935	0.04
3	0.96**	0.784	0.04
4	0.99**	0.945	0.03
ลำดับที่ 1			
องค์ที่ 1			
SVI 3	0.95**	0.73	0.04
SVI 1	0.98**	0.75	0.04
SVI 2	1.00	0.87	0.00
องค์ที่ 2			
TWC 3	0.95**	0.78	0.04
TWC 1	0.97**	0.93	0.03
TWC 2	1.00	0.86	0.00
องค์ที่ 3			
LSP 1	0.93**	0.85	0.04
LSP 2	0.92**	0.86	0.03
LSP 3	1.00	0.90	0.00
องค์ที่ 4			
SDM 1	0.97**	0.66	0.04
SDM 2	0.99**	0.80	0.03
SDM 3	1.00	0.90	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างภายในโมเดลการวัด ผู้วิจัยจะเน้นอธิบายในส่วนของ องค์ประกอบหลักอย่างละเอียด ซึ่งเป็นองค์ประกอบลำดับที่ 2 ในโมเดลการวัด มีอยู่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) 4) การตัดสินใจร่วมกัน (SDM) จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่

ระหว่าง 0.96 – 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.99 (> 0.50) มีค่าสูง และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted : ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.97 (> 0.50) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน (สุวิมล ติรกานันท์, 2555)

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่าน เกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับลักษณะทางประชากรที่ศึกษา



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 340 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) โดยกฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 ตัวแปร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิด จำนวน 65 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ใช้เป็นสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง 0.939 - 0.959 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแล้ว นำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อดูความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือสอดคล้องว่าโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีผลการวิเคราะห์ ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.1.1.1 ผลการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

- 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ
- 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ
- 3) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ
- 4) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ

5.1.1.2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการทดสอบความเป็นเอกมิติ (unidimensional test) ขององค์ประกอบย่อยทั้งหมดว่ากำลังวัดในสิ่งเดียวกัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) โดยเริ่มพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมของ ตัวแปรทั้งหมด (KMO) ซึ่งพบว่า KMO มีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อมูลจากตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบ Bartlett test of sphericity (BTS) มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดเพียงพอที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นทำการพิจารณาค่าไอเกน พบว่ามีค่ามากกว่า 1 เพียง Component เดียว ซึ่งบ่งบอกถึงความเป็นเอกมิติขององค์ประกอบ

5.1.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ คือ 1) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square: χ^2/DF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1-3 หรือน้อยกว่า 2) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าต่ำกว่า 0.05 3) ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 และ 4) ค่าดัชนีความ สอดคล้องเชิง

ปัทสฐาน (Normed Fit Index: NFI) มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 ปรากฏผลการวิจัย ตามลำดับของการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

5.1.2.1 ค่าสถิติของ Bartlett เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett พบว่า เมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 719, 894, 813 และ 850 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน หรือค่า KMO (Kaiser Mayer-Olkin (KMO) Test for Sampling Adequacy) เพื่อวัดความเพียงพอของตัวอย่างจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโมเดลการวัดของ 4 องค์ประกอบหลัก คือ และ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (SVI) 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TWC) 3) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LSP) และ 4) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (SDM) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.76 โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า จำนวนตัวอย่างที่ใช้มีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง (First order factor analysis) ของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา จากการทดสอบ โดยพิจารณาจากการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 30.0 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 20 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.03 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี และเมื่อพิจารณา ค่าดัชนี CFI ซึ่งเป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับโมเดล Null model พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order factor analysis) ของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา จากการทดสอบ โดยพิจารณาจากการทดสอบ ไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 25.2 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 16 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.041 แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดลที่ดี และเมื่อพิจารณา ค่าดัชนี CFI ซึ่งเป็นค่าเปรียบเทียบโมเดลสัดส่วนที่ปรับให้ดีขึ้นค่าความเหมาะสมของโมเดลที่ศึกษา กับโมเดล Null model พบว่าค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.99 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.2.1 ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจต้อง เป็นผู้ที่มีความสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับคมกฤษ พรหมฉิน (2560) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมและค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน อันก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความสามัคคี และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ พรหมเดช (2561) ได้กล่าวว่าผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและอภิปรายกันอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกคนมีแนวคิดและอุดมการณ์เดียวกัน มีความรักในองค์กรที่ตนอาศัยอยู่การกระจายภาวะผู้นำไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา ให้ได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับทักษพร สายพญาศร (2566) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กล่าวว่า ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน เปิด โอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมมือกับครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความ สัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชานันท์ เขาราช (2559) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยผลงานวิจัยพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ร่วม การตัดสินใจร่วมกัน การเป็นผู้นำของผู้บริหาร การเป็นผู้นำของครู การจัดองค์การในสถานศึกษา การจัดโปรแกรมการสอน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะในเรื่องผู้บริหารเสริมสร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีนโยบาย และเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา เดชโฮม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานในการกำหนดค่านิยม และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ร่วมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างกัน ริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับอัครเดช นิละโยธิน(2566) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่น ได้กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมว่าผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกร่วมกัน สร้างความเข้าใจกับสมาชิกถึงขอบข่ายของกลุ่ม พฤติกรรมในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในกลุ่ม จัดให้มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นทีม ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือและลดการแข่งขันในสมาชิกของทีม เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นๆ สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชำนาญ บุญวงศ์ (2568) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการมีประสิทธิภาพของการบริหารงานทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับรัตนภรณ์ ชูรา (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานจากครูภายในโรงเรียนและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถผลักดันให้ครูในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่ในทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยสร้างทีมงานที่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และบุคลากรในโรงเรียนนำทางให้การทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจะต้องมีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จควรให้การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและพฤติกรรมของสมาชิกในทีมนอกจากนี้ ควรสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก เป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมและการกระจายภาวะผู้นำ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5.2.2 องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังอยู่ในระดับจำกัด หรือโครงสร้างการบริหารงานยังคงเป็นแบบรวมศูนย์ ส่งผลให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานไม่ทั่วถึง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนครศร รั้งควัต (2561) พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังอยู่ในระดับจำกัด หรือยังคงเป็นลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒิสรรค์ เครือคำ (2562) ที่พบว่า การตัดสินใจร่วมกันมักเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เนื่องจากผู้บริหารยังคงมีบทบาทหลักในการตัดสินใจมากกว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับพนิตพิมพ์ สิทธิศักดิ์ (2560) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมักอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นรวมทั้งแนวคิดที่ระบุว่า แม้องค์กรจะเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น แต่การตัดสินใจขั้นสุดท้ายยังคงอยู่ที่ผู้บริหารเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชัย สิงห์ฤกษ์ (2561) ที่พบว่าหากกระบวนการตัดสินใจร่วมกันไม่มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างแท้จริง จะส่งผลให้คุณภาพของการตัดสินใจลดลง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนัญญ์ จันท์ (2562) และกวิน ปลาอ่อน (2560) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรยังอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ เนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างองค์กร การสื่อสารภายใน และวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งยังไม่เอื้อต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ ไชยสิทธิ (ประมาณ พ.ศ. 2558–2560) ที่ศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และยังมีบางด้านที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะด้านการบริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้น องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

5.2.3 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าดัชนีทุกตัวผ่าน เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณา ค่า p -value เท่ากับ 0.06 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.58 SRMR เท่ากับ 0.01 RMSEA เท่ากับ 0.04 NFI เท่ากับ 0.99 NNFI เท่ากับ 0.99 CFI เท่ากับ 0.99 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดและน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้

1) องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การสื่อสารร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังซึ่งกันและกันอย่างตั้งใจ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทักขพร สายพญาศร (2566) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ได้กล่าวถึง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงาน และให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับโรงเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของคมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า จาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 96.57, ค่า p-value = 0.063, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) = 0.969, ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ แล้ว (AGFI) = 0.931 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.033 และพบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.00 ในส่วนขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตัวบ่งชี้การสื่อสารสร้างความเข้าใจชัดเจนตรงกัน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การสื่อสารที่ชัดเจนก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย เป็นความสำคัญที่มาจากผู้นำที่เอื้ออำนวยและส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับวรปรัชญ์ หลวงโย (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.86 ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนำมาวิเคราะห์ สภาพการณ์ขององค์การ เพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ วรรณพล บุรัมย์, ชัชภูมิ สีชมภู และสุรเชษฐ์ บุญรักษ (2566) ที่ดำเนินการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.812 – 0.882 ซึ่ง วรรณพล บุรัมย์และคณะ ได้ กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกลและมีเป้าหมายในการ พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ นโยบายระดับต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ วสันต์ชัย กากแก้วและคณะ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลใน การทำงาน มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงาน และให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับ โรงเรียน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจที่จะสามารถนำไปใช้ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

2) องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การมอบอำนาจการ ปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดีและการส่งเสริมกำลังใจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจจำเป็นต้องมีการมอบบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความเป็นผู้นำ ตามสถานการณ์ด้วย และเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งควรสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรใน สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทธพร อรัญมาลา(2562) ที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ภาวะ ผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่นได้ กล่าวถึงด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำว่า ผู้บริหารควรจะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความมั่นคง ปลอดภัย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมนวัตกรรม เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อจำกัด และ ศักยภาพของตัวเองและโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกในโรงเรียน เป็นตัวเชื่อมที่ดี และ ผนึกพลังทีมงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เคารพในศักดิ์ศรีและให้เกียรติสมาชิกในทีมงานไม่ดู ถูกผู้อื่น ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มี เหตุมีผล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นใช้ข้อมูล ความรู้ และปัญญาในการทำงานเพื่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน (2555) กล่าวว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำนั้นเป็นลักษณะที่เน้นไปที่การใช้รูปแบบภาวะ ผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและให้กำลังใจ บุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย ใช้กระบวนการในการใช้ภาวะผู้นำที่ท้าทาย

เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และให้บุคลากรมีอำนาจในการใช้ภาวะผู้นำอย่างอิสระ ดังนั้นในการปฏิบัติภาวะผู้นำนั้น เป็นการมอบหมายภาระงานจากครูใหญ่อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อให้มีการกระจายงานหรือภาระงานได้อย่างทั่วถึง แต่เนื่องจากสังคมไทยยังเป็นสังคมที่ยังให้เกียรติผู้ใหญ่ในการบริหารงาน ยังถือเรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่สูงในการบริหารงาน และในการมอบหมายภาระงานหรือการปฏิบัติภาวะผู้นำของคนอื่นๆ สอดคล้องในงานวิจัยของ Spillane (2006) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งถูกยกระดับจากการกระทำของผู้บริหาร โรงเรียนต่อผลของปฏิกริยาที่ร่วมกันของผู้นำโรงเรียน ผู้ตาม และการใช้สิ่งประดิษฐ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership practice) ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะ ผู้นำแบบกระจายอำนาจ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (interactions) ของผู้นำ ผู้ตาม และในสถานการณ์ในแต่ละด้านของความเป็นผู้นำ และสถานการณ์ของความเป็นผู้นำควรมีการมอบบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา เดชโสม (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้กล่าวถึงด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจให้แก่คณะครูทำให้ครูเกิดแนวคิด มุมมองใหม่ สร้างความเชื่อมั่นให้กับคณะครูเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี ความเชื่อ ความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้สำเร็จอีกทั้งเป็นกระบวนการของการช่วยให้ความพยายามของคณะครูทั้งหมดได้บรรลุถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่จะสามารถนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปเป็นเป้าหมาย หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

5.3.1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ประกอบหลัก เรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตามลำดับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

5.3.1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในการกำหนดการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงยืนยันในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารต้นแบบต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และควรศึกษาวิจัยแบบผสม โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2579). กระทรวงศึกษาธิการ
- คมกฤช พรหมฉิน. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คมคาย น้อยสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2558). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชำนาญ บุญวงศ์. (2568). การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- นิชกาญจน์ สังข์น้อย. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2564). ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎีเพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา เชียงใหม่: วนิดาการพิมพ์.
- ทักษพร สายพญาศร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- เทิดศักดิ์ ยอแสงรัตน์. (2558). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ,11(2), 205-227
- เทียน ทองแก้ว. (2557). ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. สืบค้นจาก: <https://www.gotoknow.org/posts/206238>. 29 มิถุนายน 2568
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.

- (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส
- ธีรศักดิ์ ขนะบางแก้ว. (2555). *บทบาทของผู้นำ ภาวะผู้นำมีบทบาท*. กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัย
ภูมิปัญญา. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธัชชัย ตาลตา (2563). *การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน.วารสารการบริหารการศึกษาและ
นวัตกรรมการศึกษา*, 3(1), 42–53.
- ธันวา ทรัพย์ธณภูมิ. (2566). *ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร*.
- นภาพร กิจกระจ่าง. (2567). *ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.
ม.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- นิชานันท์ เขาราช. (2559). *ภาวะผู้นำแบบกระจายที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนวิชาชีพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- ปาจริรัตน์ อิงคะวะระ. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- พัชรา เดชโฮม.(2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.
ปัญญาชน*.
- พัชรพร ศิริพันธ์บุญ. (2560). *ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- พิมพ์กมล แก้วคำสาย และคณะ. (2564). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วน
ร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียน.คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5).*
ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

- ภัทรพร อรัณยมาลา. (2562). *ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3).* โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนารณ ชูรา. (2564). *การบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีมของผู้บริหารสถานศึกษา.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วรปรัชญ หลวงโย. (2564). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 21(1), 182-195.*
- วรรณพล บุรัมย์ และคณะ. (2566). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- วสันต์ชัย กากแก้ว และคณะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการกำหนดวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 7(3), 1138-1150*
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สนุก สิงห์มาตร (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. วารสารการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 487-493*
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่5). กอสินธุ์. สำนักพิมพ์ประสานการพิมพ์*
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *มาจุดประกายความคิดเรื่องการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ,7 กรกฎาคม 2568.<http://suthep.crru.ac.th/leadership> 33 doc*
- สุภมาส อังสุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม : เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์มิสชั่น มีเดีย.*
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2540). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .*

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.

_____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส. เอเซียเพรส (1989).

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สาม
ลดา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, กรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี และณอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2551).

แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRILIS และSIMPLIS. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ: สามลดา.

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชันแอนด์พับลิเคชัน

สุวิมล ว่องวานิช. 2550. *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1 (2568). *ข้อมูลสารสนเทศ*. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต1

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.*
2546. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรม* .
กรุงเทพฯ : มิสชั่น มีเดีย.

สุวิมล ติรภานนท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จัยโต (2551). *องค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช

เสน่ห์ จัยโต. (2541). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา: กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา, ในประมวลชุดวิชาประสบการณ์*
ชีวิตบัณฑิตบริหารการศึกษา, เล่มที่ 1, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

องอาจ จุมสีมา และ ภาณุมาศ จินารัตน์. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม*
ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีส
เทิร์น

อรอนงค์ พรหมเดช. (2561). *การกระจายภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการ เรียนรู้*
ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- อัครเดช นิละโยธิน. (2560). *ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- Christy, M. J. (2008). *A Comparison of Distributed Leadership Readiness in Elementary and Middle Schools*. (Doctoral Dissertation). Missouri University.
- Cohen, L., Lawrence, M., & Keith, M. (2011). *Research Methods in Education*. 7 th Edition Routledge U.S.A.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davis, M.(2009) *.Distributed leadership and school performance*. Ph.D. Dissertation, Department Of Education Leadership University of The George Washington, Columbia, United States.
- Dechhome, P. (2020). *The Relationship of Distributed Leadership with existent Professional Learning Community (PLC) in the small size school for Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office* . Journal of education Studies. 14(2), 165-182.
- Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Elmore, R.F. (2000). *Building a New Structure for School Leadership*. Washington, D.C.: The Albert Shanker Institute.
- Engel-Silva, M. (2009). *The role of distributed leadership in quality educational organizations*. Ed.D. Dissertation, Department of Educational Leadership, University of California State, Fresno and University of California, Davis, California.
- Grant, C. (2011). *The relationship between distributed leadership and principal's leadership effectiveness in North Carolina*. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of North Carolina State, North Carolina, United States.
- Gronn, P. (2002). *Distributed Leadership as a unit of analysis*. Leadership Quarterly, 13(4), 423-451. doi:[https://doi.org/10.1016/51048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/51048-9843(02)00120-0).

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harris, A. (2003). *Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility?*. *School Leadership & Management*, 23(3), 313.
- Kose, A. (2010). *Analysis of school counselors' leadership practices through the lens of distributed leadership*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Massachusetts Amherst, Massachusetts.
- Kotler, P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. New York: The free press.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2003). *The Leadership Challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lucia, A. D. (2004). *Leadership web: The new leadership paradigm for organizations*. *Journal for Quality and Participation*, 27(4), 10–15.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). *The Relative Effects of Principal and Teacher sources of Leadership on Student Engagement with School*. *Educational Administration Quarterly*. Vol. 35. 679 – 706.
- Leithwood, K, & Jantzi, D. (2006). *Linking leadership to student learning: The contribution of leader efficacy*. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.
- Riley, K. (2009). *Leadership of place: Stories from the US, UK and South Africa*. London: Bloomsbury.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday /Currency.
- Tebbano, Michael Donald. "A Study of the Relationship between the Preferred Leadership Styles of School District Superintendents and the Capability of Become Professional Learning Organizations." Ed.D. Thesis, Seton Hall University, College of Education and Human Services, 2002.
- Spillane, (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Terrell, H. (2010). *The relationship of the dimensions of distributed leadership in elementary schools of urban districts and student achievement*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of George Washington, Columbia, United States.

Thompson, Scott. (2005). *Getting real about visionary leadership*. from <http://www.newhorizons.org/trans/Thompson.htm>.

Woodcock, M. & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower.

Yukl Gary. (2006). *Leadership in Organizations*, 5th ed. (New York: Courier Stoughton, (2006), 378-382.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ชื่อและสกุล รศ.บุญช่วย ศิริเกษ
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. ชื่อและสกุล ผศ.ดร. มณีญา สุราช
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์กลุ่มการทดสอบและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
3. ชื่อและสกุล ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
4. ชื่อและสกุล ว่าที่ร.ต.หญิงดร. อาภาพร จันทนาม
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำเมย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
5. ชื่อและสกุล ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์
วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รศ.บุญช่วย-ศิริเกษ

ด้วย นางสาวพนัชนกร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสฤทธิวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๖๑๖

นางสาวพนัชนกร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ผศ.ดร.มณีนุช สุราช

ด้วย นางสาวพนัชนิร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติครุฑของท่านเป็นสัญลักษณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๑๖

นางสาวพนัชนิร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๘๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย

ด้วย นางสาวพนัชนิภา ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติครุฑของท่านเป็นสัญลักษณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนัชนิภา ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นวัสดุตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.อาภาพร จันทนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยน้ำเมย

ด้วย นางสาวพนักร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสฤทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนักร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๐๙๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สงกรานต์ อนุสรณ์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก

ด้วย นางสาวพนักร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสฤทธิชัยเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

นางสาวพนักร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๑๒๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามแบบ QR CODE เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวพนัชกร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยการสแกน QR CODE เพื่อการวิจัย ให้บุคลากรสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ของท่านให้ข้อมูลที่ประโยชน์ต่อการทำวิจัยซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์ของวิจัยต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนัชกร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๗๑๘

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และ 4) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

2. การตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอนนี้ โปรดตอบให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



หรือ <https://forms.gle/CgsifC3GVtHRq3D47>

นางสาวพนัสนิธิ ราชอักษร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๔๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายนิรุจน์ พักกระโทก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำภู

ด้วย นางสาวพนัชกร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพนัชกร ราชอักษร ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย-วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนัชกร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๔๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ดร.อรุณี ราชพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาโคก

ด้วย นางสาวพนัชกร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพนัชกร ราชอักษร ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนัชกร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๔๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายพิทยากร สุนทองห้าว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านก้างปลา

ด้วย นางสาวพนัชกร ราชอักษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑” โดยมี รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวพนัชกร ราชอักษร ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

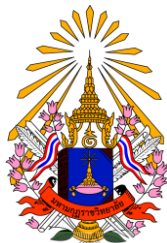
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวพนัชกร ราชอักษร ผู้วิจัย โทร. ๐๙๓-๔๖๒๑๗๑๘

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โดย

พนัชนกร ราชอักษร

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พุทธศักราช 2569

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และ 4) ด้าน
การตัดสินใจร่วมกัน

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตาม
ความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอ
รับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัว
ท่านเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวพนัชกร ราชอักษร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน (□) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่

- ☐ ครูผู้สอน
☐ ผู้บริหาร

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ ไม่เกิน 10 ปี
☐ 11-20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
☐ โรงเรียนขนาดกลาง
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ข้อ	รายการข้อความความเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากร					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน					
3	ผู้บริหารนำทิมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายหลักของสถานศึกษากับบุคลากรทุกฝ่าย					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรมร่วมกัน					
6	ผู้บริหารติดตามและทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียมกัน					
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง					
9	ผู้บริหารเห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ					
10	ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาาร่วมกัน					
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันและเกิดพลังทางบวก					
13	ผู้บริหารใช้คำพูด และท่าที ในการสื่อสารเพื่อจุดประกายความมุ่งมั่น					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงใจแรงศรัทธา และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					

ข้อ	รายการข้อความความเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการบรรลุผลสำเร็จ					
16	ผู้บริหารสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดความพยายามในการทำงาน					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร เข้ามามีบทบาทร่วมกันในการคิดและวางแผน					
18	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงาน					
19	ผู้บริหารยอมรับและนำมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปใช้ในการตัดสินใจ					
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่างๆ					
22	ผู้บริหารให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกัน					
23	ผู้บริหารสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้อื่น					
24	ผู้บริหารเชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร					
25	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีต่อบุคลากร					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเปิดเผย					
27	ผู้บริหารสร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
28	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าที่เป็นมิตรและไม่ตัดสิน					
29	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร					
30	ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้อเฟื้อ และพร้อมอยู่เคียงข้างบุคลากร					

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
31	ผู้บริหารมีส่งเสริมความมั่นใจ ความเข้มแข็ง และความรู้สึกรัก มีคุณค่าในตนเองให้แก่บุคลากร					
32	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่บุคลากร					
33	ผู้บริหารรับฟังบุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือเล่าปัญหา					
34	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร					
35	ผู้บริหารประพฤติตนอย่างเหมาะสมในทุกด้าน					
36	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตและละเอียดถี่ถ้วนหลัก ความถูกต้องอยู่เสมอ					
37	ผู้บริหารรับผิดชอบหน้าที่และผลการทำงานอย่างจริงจัง					
38	ผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดใน ทุกสถานการณ์					
39	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ทำให้บุคลากรยึดถือและนำไป ปฏิบัติตามได้					
40	ผู้บริหารเสริมพลังทางจิตใจเชิงบวก ในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ					
41	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชม ผลงาน หรือความสำเร็จของ บุคลากร					
42	ผู้บริหารมีการจัดหาของรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ให้กับบุคลากร					
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ช่วยลดความเครียดใน การทำงาน					
44	ผู้บริหารสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร					
45	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมมือกัน					
46	ผู้บริหารถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบใน การดำเนินงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน					
47	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร เมื่อมอบหมายงาน					

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบ					
49	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำเมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือ					
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของตนอย่างเต็มที่					
51	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา					
52	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรครู ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรอย่างเปิดกว้าง					
53	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ					
54	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน					
55	ผู้บริหารสร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา					
56	ผู้บริหารระบุทางเลือกที่เป็นแนวทางในการดำเนินการหลายทาง ก่อนตัดสินใจในประเด็นสำคัญ					
57	ผู้บริหารนำ ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบ ของแต่ละทางเลือกมาวิเคราะห์อย่างละเอียดก่อนการตัดสินใจ					
58	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาทางเลือก					
59	ผู้บริหารใช้ข้อมูลหลักฐานและเหตุผล ในการสนับสนุนการตัดสินใจเลือก					
60	ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด					
61	ผู้บริหารให้ รับ และแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ					

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
62	ผู้บริหารเน้นย้ำให้การสื่อสารข้อมูลเป็นไปอย่าง โปร่งใส ถูกต้อง					
63	ผู้บริหารรับฟัง และตอบกลับ ต่อข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้อื่น					
64	ผู้บริหารยอมรับ ต่อข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างมีเหตุผล					
65	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน					



ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	0.940	0.945
2	0.939	
3	0.938	
4	0.941	
5	0.938	
6	0.941	
7	0.943	
8	0.946	
9	0.941	
10	0.941	
11	0.940	
12	0.938	
13	0.942	
14	0.941	
15	0.948	
16	0.943	

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	0.951	0.954
2	0.954	
3	0.950	
4	0.950	
5	0.952	
6	0.950	
7	0.949	
8	0.950	
9	0.949	
10	0.950	
11	0.950	
12	0.959	
13	0.954	
14	0.952	
15	0.952	
16	0.950	
17	0.951	
18	0.954	

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติภาวะผู้นำ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	0.953	0.952
2	0.950	
3	0.950	
4	0.947	
5	0.947	
6	0.953	
7	0.949	
8	0.950	
9	0.947	
10	0.947	
11	0.947	
12	0.947	
13	0.947	
14	0.952	
15	0.947	
16	0.948	

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจร่วมกัน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	0.943	0.947
2	0.939	
3	0.946	
4	0.942	
5	0.939	
6	0.943	
7	0.947	
8	0.944	
9	0.944	
10	0.940	
11	0.939	
12	0.944	
13	0.947	
14	0.943	
15	0.946	

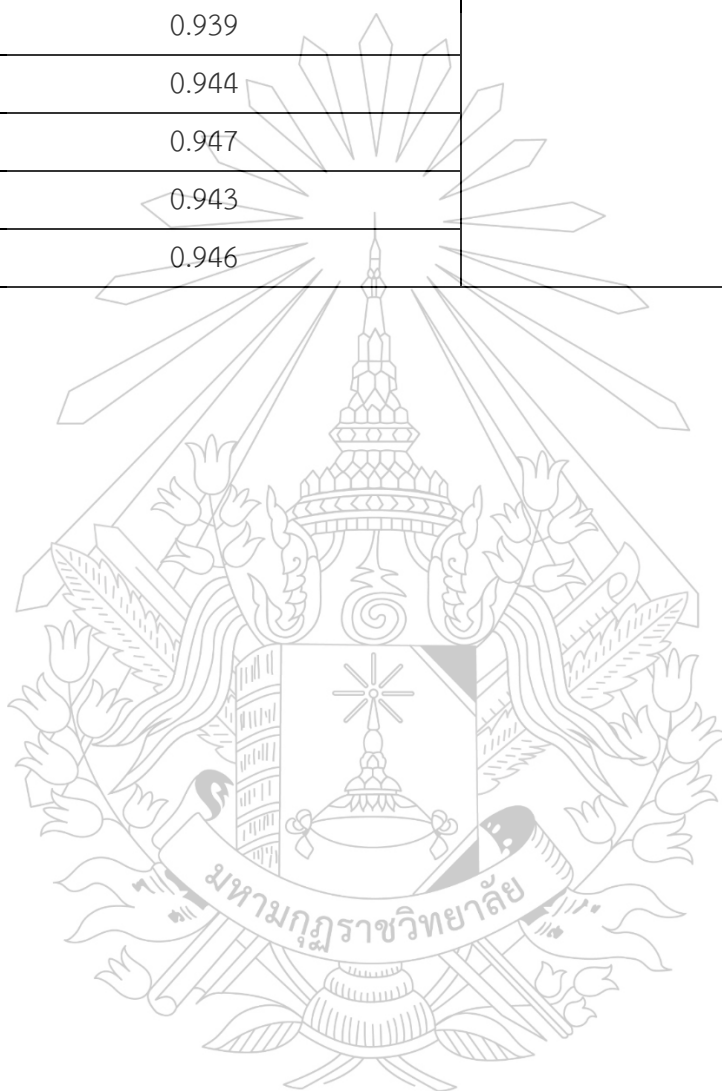
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ รวมทั้ง 4 องค์ประกอบ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
1	0.940	0.956
2	0.939	
3	0.938	
4	0.941	
5	0.938	
6	0.941	
7	0.943	
8	0.946	
9	0.941	
10	0.941	
11	0.940	
12	0.938	
13	0.942	
14	0.941	
15	0.948	
16	0.943	
17	0.951	
18	0.954	
19	0.950	
20	0.950	
21	0.952	
22	0.950	
23	0.949	
24	0.950	
25	0.949	
26	0.950	

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
27	0.950	0.956
28	0.959	
29	0.954	
30	0.952	
31	0.952	
32	0.950	
33	0.951	
34	0.954	
35	0.953	
36	0.950	
37	0.950	
38	0.947	
39	0.947	
40	0.953	
41	0.949	
42	0.950	
43	0.947	
44	0.947	
45	0.947	
46	0.947	
47	0.947	
48	0.952	
49	0.947	
50	0.948	
51	0.943	
52	0.939	
53	0.946	
54	0.942	
55	0.939	

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
56	0.943	0.956
57	0.947	
58	0.944	
56	0.944	
60	0.940	
61	0.939	
62	0.944	
63	0.947	
64	0.943	
65	0.946	



ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือ

ข้อ	รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน								
1	ผู้บริหารกำหนดภาพอนาคตของ สถานศึกษาที่ชัดเจนร่วมกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารนำทีมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ หาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารร่วมกำหนดทิศทางและ เป้าหมายหลักของสถานศึกษากับ บุคลากรทุกฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการกำหนด พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ที่ เป็นรูปธรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารติดตามและทบทวน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ร่วมกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุก คน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นอย่าง ตั้งใจและไม่วิพากษ์วิจารณ์ความ คิดเห็นที่แตกต่าง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารเห็นอกเห็นใจในการรับฟังและโต้ตอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดัน และเกิดพลังทางบวก	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
13	ผู้บริหารใช้คำพูด และท่าที ในการ สื่อสารเพื่อจุดประกายความมุ่งมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเกิด แรงใจแรงศรัทธา และความ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารตระหนักถึงบทบาทสำคัญ ของตนในการบรรลุ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสร้างความผูกพันต่อองค์กร และนำมาใช้เป็นแรงผลักดัน ให้เกิด ความพยายามในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม								
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร เข้า มามีบทบาทร่วมกันในการคิดและ วางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารยอมรับและนำมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปใช้ในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการร่วมตรวจสอบและดำเนินงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารให้บุคลากรได้สร้างความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเชื่อในความสามารถและความตั้งใจของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ และความปรารถนาดีต่อบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างเปิดเผย	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสร้างสภาวะที่บุคลากรพร้อมที่จะร่วมมืออย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยท่าทีเป็นมิตรและไม่ตัดสิน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
30	ผู้บริหารมีความห่วงใย เอื้อเฟื้อ และ พร้อมอยู่เคียงข้างบุคลากร	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
31	ผู้บริหารมีส่งเสริมความมั่นใจ ความ เข้มแข็ง และความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและให้ข้อมูลที่ จำเป็นแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารรับฟังบุคลากรแสดงความ คิดเห็นหรือเล่าปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ								
35	ผู้บริหารประพฤติตนอย่างเหมาะสม ในทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริตและ ยึดถือหลักความถูกต้องอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
37	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อหน้าที่และผล การทำงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างเคร่งครัดในทุก สถานการณ์	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
39	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ทำให้ บุคลากรยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารเสริมพลังทางจิตใจเชิงบวก ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
41	ผู้บริหารยอมรับและชื่นชม ผลงานหรือความสำเร็จของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีการจัดหาของรางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมให้กับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ช่วยลดความเครียดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ผู้บริหารถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
47	ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรเมื่อมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจด้วยตนเองในงานที่รับผิดชอบ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
49	ผู้บริหารให้คำปรึกษาและคำแนะนำเมื่อบุคลากรต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญของตนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน								

ข้อ	รายการข้อความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
51	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานร่วมกันของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรครู ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์และบริบทขององค์กรอย่างเปิดกว้าง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
53	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายที่ทุกฝ่ายยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสร้างแรงผลักดันร่วม ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	ผู้บริหารระบุทางเลือกที่เป็นแนวทางในการดำเนินการหลายทาง ก่อนตัดสินใจในประเด็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ผู้บริหารนำ ข้อดี-ข้อเสียและผลกระทบของแต่ละทางเลือกมาวิเคราะห์อย่างละเอียดก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
58	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาทางเลือก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
59	ผู้บริหารใช้ข้อมูลหลักฐานและ เหตุผล ในการสนับสนุนการตัดสินใจ เลือก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสามารถเลือกแนวทางที่ เหมาะสมที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	ผู้บริหารให้ รับ และแบ่งปันข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
62	ผู้บริหารเน้นย้ำให้การสื่อสารข้อมูล เป็นไปอย่าง โปร่งใส ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63	ผู้บริหารรับฟัง และตอบกลับ ต่อ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64	ผู้บริหารยอมรับต่อข้อมูลความ คิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
65	ผู้บริหารมีการจัดการข้อมูลเพื่อลด ความซ้ำซ้อนของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวพนัชนกร ราชอักษร
วัน เดือน ปี เกิด	22 พฤษภาคม 2543
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนนมहाไถศึกษาเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเลย พ.ศ. 2566 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	4 หมู่ 2 บ้านนาอ้อ ตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

