

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

พนัชกร ราชอักษร และ พิมพ์อร สดเอี่ยม²

Panutchagorn Rataksorn¹ and Pimon Sodium²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: panutchagorn.rat@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

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 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า

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

2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p-value (ของ χ^2) เท่ากับ

* Received 22 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 12 July 2026

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

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 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

บทนำ

การศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพากันมากขึ้นได้ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศคือการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพผ่านระบบการศึกษาที่เข้มแข็งซึ่งสถานศึกษาถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการทำงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกภาคส่วนในองค์กร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จของการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารแบบรวมศูนย์ไม่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเพียงพอ (ปรีชา อ่องอารี, 2564) ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตลอดชีวิตโดยเน้นการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและปัจจุบันของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งกำหนดเป้าหมาย 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ 4 คือส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพถือเป็นแนวทางสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร การกระจายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารอย่างมีส่วนร่วมซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฉ-ข) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้องบริหารและปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคนี้เนื่องจากมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จนเกินความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวที่จะรับมือได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายภาวะผู้นำจากที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้กระจายไปยัง ผู้รับผิดชอบระดับรองลงมา รวมทั้งครูทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพและความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งลักษณะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หรือการกระจายภาวะผู้นำนี้ จะเป็นแบบการร่วมกันในวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำสู่คนอื่น ๆ จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางท่ามกลางบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ซึ่งได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคต แนวคิดด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถูกนำมาให้

ความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรอบของการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวถือว่ามีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของการบริหารสถานศึกษาในช่วง ทศวรรษปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรง ต่อคุณภาพขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางและสนับสนุน บุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ความ ไว้วางใจและสร้างความรู้สึกร่วมในพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานเกินกว่า ความสนใจส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร อย่างไรก็ตาม ด้วยความซับซ้อนของภารกิจใน ปัจจุบัน การบริหารจัดการโดยผู้บริหารเพียงคนเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป (สุวิมล ว่องวานิช , 2560)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) มีจุดเริ่มต้นนำมาใช้เป็น ครั้งแรกโดย แนวคิดของ Gibb (1954) นักจิตวิทยาชาวออสเตรเลีย ผู้ให้ความสนใจกับ กระบวนการของอิทธิพลที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน เขาเสนอว่า “ภาวะผู้นำ” ไม่ควรถูกจำกัดให้อยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว แต่ควรมอง ว่าเป็น “กระบวนการร่วมกัน” ของสมาชิกในกลุ่มที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางและการ ตัดสินใจร่วมกันต่อมา (Gibb & Gronn, 2000; Lucia, 2004) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความหมายกว้างกว่าคำว่า “ภาวะผู้นำร่วม” (Shared Leadership) เพราะถือเป็นพัฒนาการ ใหม่ที่ขยับออกจากแนวคิดการมุ่งเน้นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว ไปสู่การกระจายบทบาทผู้นำ ไปยังบุคคลต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเหมือนใยแมงมุม (Spillane, 2006) แนวคิดนี้สอดคล้องกับที่มองว่าการนำรูปแบบการกระจายอำนาจมาใช้ในการ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โครงสร้าง และวัฒนธรรมองค์กร โดยไม่ได้ยึด โยงการพึ่งพาผู้นำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นหลักเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนเพียงคนเดียว (Riley, 2009) ในด้านประโยชน์และความสำคัญ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยส่งเสริมให้ เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบและ หลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ Gronn (2002) ที่อธิบายถึงการรวมพลังของบุคคลในการขับเคลื่อน องค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำในระดับต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบท ของสถานศึกษา ภาวะผู้นำลักษณะนี้ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (collaborative culture) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (2008) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน และช่วยยกระดับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนในระยะยาว อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์ที่

มีความเปลี่ยนแปลงสูง พร้อมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

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

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,320 คน ปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่ม

ตามแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2010) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) โดยกฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัย 1 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ (1998) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 17 ตัวแปร ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงมากขึ้นและมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่เป็นชั้นในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจร่วมกัน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.1 สร้างข้อคำถาม และแบบตรวจสอบรายการ (Check list) รวมทั้งแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไป ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.2.2 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อ คำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมินด้วยเกณฑ์

2.2.3 นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเพื่อพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถาม โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปรวมทั้งแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และนำหาคุนภาพของเครื่องมือ

2.2.5 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ซึ่งมีค่า 0.956 เป็นไปตามเกณฑ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วมาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม รายด้านและรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้และความโด่ง สามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) โดยการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการสร้างองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ ดังนั้นการวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ตารางที่ 1 ค่าดัชนีที่ใช้พิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
χ^2/df	< 2 สอดคล้องกลมกลืนดี $2.00 - 5.00$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.90 - 0.95$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี $0.05 - 0.08$ สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ $0.08 - 0.10$ สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่ามีการแจกแจงปกติ และมีค่าความเบ้ความโด่งที่เป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

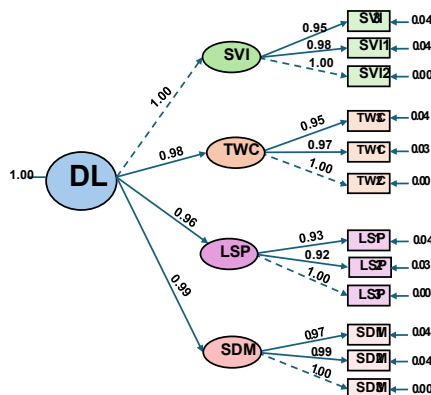
องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย		Mean	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม		3.79	0.42	-0.83	0.95
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การกำหนดวิสัยทัศน์	3.97	0.37	-0.88	0.82
องค์ประกอบย่อยที่ 2	การสื่อสารร่วมกัน	3.70	0.47	-0.93	0.98
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.69	0.42	-0.68	1.06
องค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		3.82	0.40	-0.75	0.63
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การมีส่วนร่วม	3.87	0.38	-0.93	0.81
องค์ประกอบย่อยที่ 2	ความไว้วางใจ	3.61	0.48	-0.81	0.97
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การช่วยเหลือสนับสนุน	3.98	0.35	-0.50	0.26
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติภาวะผู้นำ		3.73	0.45	-0.54	0.12
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.56	0.53	-0.71	0.23

องค์ประกอบย่อยที่ 2	การส่งเสริมกำลังใจ	3.70	0.45	-0.34	-0.13
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การมอบอำนาจการปฏิบัติ	3.94	0.36	-0.58	-0.01
องค์ประกอบที่ 4 การตัดสินใจร่วมกัน		3.55	0.53	-0.92	1.01
องค์ประกอบย่อยที่ 1	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.39	0.58	-1.20	1.87
องค์ประกอบย่อยที่ 2	การพิจารณาทางเลือก	3.85	0.39	-0.61	0.41
องค์ประกอบย่อยที่ 3	การแลกเปลี่ยนข้อมูล	3.41	0.63	-0.96	0.74

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.55–3.82 โดยองค์ประกอบที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่วนองค์ประกอบที่มีคะแนนต่ำสุด คือ การตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้มีค่าอยู่ ระหว่าง -0.54 ถึง -0.92 และค่าความโด่ง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.12 ถึง 1.01

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า โมเดลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในภาพที่ 1



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

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี 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 และ ค่า CFI เท่ากับ 0.99

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับของ องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจต้อง เป็นผู้ที่มีความสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา เดชโฮม (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานในการกำหนดค่านิยม และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ร่วมสร้างสัมพันธ์ความผูกพันระหว่างกัน ริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อผลักดันให้ผู้เรียนเกิดทักษะกระบวนการการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับอัศวเดช นีละโยธิน (2566) ได้กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมว่าผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกร่วมกัน สร้างความเข้าใจกับสมาชิกถึงขอบข่ายของกลุ่ม พฤติกรรมในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในกลุ่ม จัดให้มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นทีม ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมือและลดการแข่งขันในสมาชิกของทีม เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่นๆ สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การสร้างทีมงานที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จควรให้การ

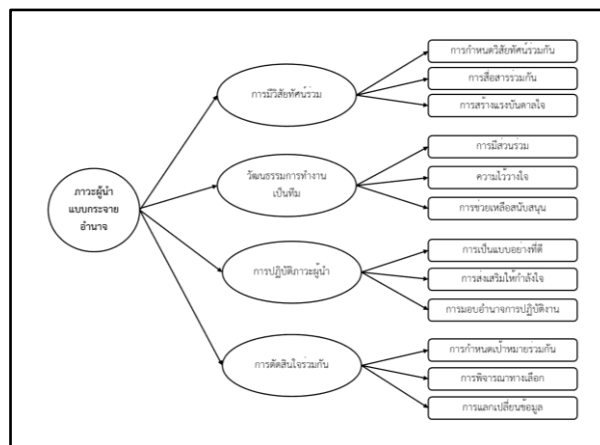
สนับสนุนการทำงาน เป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการกระจายภาวะผู้นำ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและร่วมกันพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืน

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่าน เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนี ความสอดคล้องพิจารณา 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 ซึ่ง ผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดดังนี้

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งมีค่า น้ำหนัก องค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยได้ 3 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตามลำดับดังนี้ การสื่อสารร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ รับฟังซึ่งกันและกันอย่างตั้งใจ สร้างความเข้าใจที่ตรงกันและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของคมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนา องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนันทบุรีพบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ และแบบ ประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนันทบุรีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า จาก ค่าไค- สแควร์ (χ^2) = 96.57, ค่า p-value = 0.063 และค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลัง ที่สองเฉลี่ย (RMSEA) = 0.033 และพบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือการ มีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.00 ในส่วนขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตัว บ่งชี้การสื่อสารสร้างความเข้าใจชัดเจนตรงกัน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การสื่อสารที่ชัดเจนก่อให้เกิดความคาดหวังที่ จะบรรลุเป้าหมาย เป็นความสำคัญที่มาจากผู้นำที่เอื้ออำนวยและส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม ของคนในองค์กรโดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่าง มี ประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นหนึ่งใน องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่จะสามารถนำไปใช้ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสื่อสารร่วมกัน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) ความไว้วางใจ 3) การช่วยเหลือสนับสนุน องค์ประกอบการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2) การส่งเสริมให้กำลังใจ 3) การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน องค์ประกอบการตัดสินใจร่วมกัน มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การพิจารณาทางเลือก 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล ดังที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ด้านหลัก รวม 12 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ และ (4) การตัดสินใจร่วมกัน โดยแต่ละด้านมี 3 องค์ประกอบย่อย และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 25.2$, $df = 16$, ไม่มีนัยสำคัญ) และมีความเหมาะสมในระดับดี (RMSEA = 0.041, CFI = 0.99) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเป็นอย่างดี 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ครู ผู้บริหาร และหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ไปใช้เป็นเป้าประสงค์ หรือประยุกต์ เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและยกระดับการพัฒนาบุคลากรภายใน องค์กร 1.2 จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดง ให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญหรือ กำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป 1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในการ กำหนดการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหาร โดยใช้องค์ประกอบที่ได้จากการ วิเคราะห์เชิงยืนยันในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือใช้ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณสมบัติผู้บริหารที่จะเป็นผู้บริหารต้นแบบต่อไป 2. ข้อเสนอแนะใน การวิจัยครั้งต่อไป 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยนำองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ ไปใช้เป็นตัวแปรหลักตั้งต้น ในการศึกษาเพื่อ ตรวจสอบว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบใดบ้าง 2.2 การ วิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดย เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เท่านั้น จึงควรมีการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น จากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ได้ข้อ สารสนเทศที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- คมคาย น้อยสิทธิ. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์ จอห์น
- ณิกกาญจน์ สังข์น้อย. (2564). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ทักษพร สายพญาศร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ธันวา ทรัพย์ธนภูมิ. (2566). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นภาพร กิจกระจ่าง. (2567). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Christy, M. J. (2008). A Comparison of Distributed Leadership Readiness in Elementary and Middle Schools. (Doctoral Dissertation). Missouri University.
- Gronn, P. (2002). Distributed Leadership as a unit of analysis. *Leadership Quarterly*, 13(4), 423-451.
- Harris, A. (2003). Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility. *School Leadership & Management*, 23(3), 313.