

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*
AN ANALYSIS OF INSPIRATIONAL LEADERSHIP FACTORS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER THE LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สินีนญา เจตีย์¹ และ กรรณิกา ไวโสภา²

Sineenat Jedee¹ and Kunnika Vaisopha²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: sineenat.jed@student.mbu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 345 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิเป็นรายขนาดของโรงเรียนและนำมาสุ่มอย่างง่ายเลือกกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.802 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของโมเดลการวัด โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) การคิดเชิงบวก 4) ความกระตือรือร้น และ 5) การมีเป้าหมายชัดเจน และ 2) โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า

* Received 2 May 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 12 July 2026

p-value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the components and variables of inspirational leadership among school administrators, and 2) validate the goodness-of-fit between the developed inspirational leadership model and empirical data within the Loei Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 345 administrators and teachers from the 2025 academic year, selected through stratified random sampling based on school size followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.802. Data were analyzed using frequency, mean, standard deviation, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) to verify the measurement model's consistency.

The research result were as follows:1) Components of school administrators' Inspirational leadership under Loei primary education service area office 1, comprises five components are Visionary, Credibility, Positive thinking, Enthusiasm and Goal clarity. And 2) The adjusted second-order confirmatory model of inspirational leadership components of school administrators under the Loei Primary Educational Service Area Office 1 is consistent with empirical data. It was found that all indices passed the good fit assessment criteria. The results of the fit index examination showed a p-value (of χ^2) of 0.089, a Chi-square/df of 1.24, an SRMR of 0.02, an RMSEA of 0.027, an NFI of 0.986, an NNFI of 0.994, and a CFI of 0.997.

Keywords: Factor Analysis, Inspirational Leadership

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ พลวัตทางสังคม และการแข่งขันเชิงนวัตกรรม ได้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะการศึกษาชั้น

พื้นฐานซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สถานศึกษาจึงมิได้มีบทบาทเพียงในการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้บริบทดังกล่าว “ผู้บริหารสถานศึกษา” จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งในด้านการกำหนดทิศทางการองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Burns (1978) และ Bass (1990) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่มิได้จำกัดอยู่เพียงการใช้อำนาจในการบริหาร แต่เป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลเชิงคุณค่า เพื่อยกระดับแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และจิตสำนึกร่วมของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leadership) จึงได้รับความสนใจในฐานะองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่มุ่งกระตุ้นศักยภาพของบุคลากรผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างพลังเชิงบวก การเสริมสร้างความเชื่อมั่น และการปลูกฝังค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า มีความผูกพัน และความพร้อมในการปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ตามบทบาทปกติ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว (Avolio & Bass, 1995; Kouzes & Posner, 2002) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Faten (2023) ยังพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขณะที่ Tichy และ Devanna (1990) อธิบายว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้อย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดภาพอนาคตขององค์กร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจึงมิใช่เพียงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้บริหาร แต่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรทางการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทย พบว่า แม้จะมีการศึกษาภาวะผู้นำในหลายมิติ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำดิจิทัล แต่การศึกษาที่มุ่งตรวจสอบ “โครงสร้างองค์ประกอบเชิงประจักษ์” ของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order Confirmatory Factor

Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลได้อย่างเป็นระบบ งานวิจัยส่วนใหญ่มีมุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่าการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงทฤษฎีให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับโครงสร้างภายในของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งขาดเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับการประเมินและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังมีลักษณะเฉพาะทั้งด้านภูมิศาสตร์ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษา และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งอาจส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างจากบริบทอื่น จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

จากความสำคัญของปัญหาและช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาไทย และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ รวมถึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา และการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สามารถรองรับความท้าทายในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 1,320 คน ปีการศึกษา 2568

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตามแนวคิดของ Schumacker และ Lomax (1996) Hair และคณะ(1998) เสนอให้ใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 – 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนของตัวแปร ซึ่งมีจำนวนตัวแปรแฝง 6 ตัวแปร และจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 17 ตัวแปร รวมเป็น 23 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยใช้ 1 ต่อ 15 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 345 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Comrey และ Lee (1992) อยู่ในระดับดี และมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นสัดส่วน ใช้ขนาดของโรงเรียนและตำแหน่งเป็นชั้นในการแบ่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกเป็น 5 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ 3) การคิดเชิงบวก 4) ความกระตือรือร้น และ 5) การมีเป้าหมายชัดเจน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2.2.2 ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

2.2.4 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหา เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ และนำไป ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

2.2.6 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาขอคำแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามหลักเกณฑ์การประเมิน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) เป็นลำดับต่อไป

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญของแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จากของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่า 0.802 เป็นไปตามเกณฑ์

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ โดยชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และขอความยินยอมก่อนที่จะตอบแบบสอบถาม แล้วให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ และนำข้อมูลที่รวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อแสดงถึงลักษณะของการแจกแจงข้อมูลของผู้ตอบโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงข้อมูล ของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถดูค่าที่ Outlier โดยตรวจสอบที่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ซึ่งสามารถแสดงว่าการกระจายตัวอยู่ในเกณฑ์ปกติ

4.3 ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อยที่ใช้สร้างตัวแปร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อหาน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้ในการสร้างตัวแปร และทำการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น การวิเคราะห์จึงแยกเป็นสองขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ ขั้นที่สองเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน	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 สอดคล้องกลมกลืน พอใช้ได้
SRMR (Standardized Root	< 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี < 0.08 สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์องค์ประกอบความน่าเชื่อถือ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความสามารถ และ 4) ความจริงใจ องค์ประกอบความคิดเชิงบวก มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) เชื่อมั่นในตนเอง และ 3) ควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบความกระตือรือร้น มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 2) มีความอยากรู้อยากเห็น

3) ทักษคติเชิงบวก และ4) รักในสิ่งที่ทำ และองค์ประกอบการมีเป้าหมายชัดเจน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลป้อนกลับ 2) การกำหนดเป้าหมาย และ3) การรู้จักตนเอง

2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงปกติ และมีค่าความเบ้ความโด่งที่เป็นไปตามเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สพป.เลย1

ตัวแปร	องค์ประกอบ และตัวแปร	Mean	S.D.	SK	KU
องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์		4.33	0.569	-0.790	0.531
ตัวแปรที่ 1	การสร้างวิสัยทัศน์	4.34	0.64	-0.893	0.744
ตัวแปรที่ 2	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.33	0.422	-0.545	0.183
ตัวแปรที่ 3	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.33	0.645	-0.932	0.667
องค์ประกอบที่ 2 ความน่าเชื่อถือ		4.26	0.555	-0.552	-0.025
ตัวแปรที่ 1	ความซื่อสัตย์	4.33	0.526	-0.649	-0.345
ตัวแปรที่ 2	ความไว้วางใจ	4.22	0.562	-0.575	-0.376
ตัวแปรที่ 3	ความสามารถ	4.26	0.547	-0.492	0.596
ตัวแปรที่ 4	ความจริงใจ	4.24	0.586	-0.49	0.025
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงบวก		4.20	0.572	-0.573	0.373
ตัวแปรที่ 1	การมองโลกในแง่ดี	4.21	0.598	-0.596	0.337
ตัวแปรที่ 2	เชื่อมั่นในตนเอง	4.25	0.492	-0.671	0.654
ตัวแปรที่ 3	ควบคุมอารมณ์	4.15	0.627	-0.453	0.129
องค์ประกอบที่ 4 ความกระตือรือร้น		4.17	0.537	-0.498	0.671
ตัวแปรที่ 1	มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.12	0.567	-0.747	2.162
ตัวแปรที่ 2	มีความอยากรู้อยากเห็น	4.20	0.557	-0.345	-0.039
ตัวแปรที่ 3	ทัศนคติเชิงบวก	4.18	0.516	-0.519	0.589
ตัวแปรที่ 4	รักในสิ่งที่ทำ	4.18	0.51	-0.381	-0.028
องค์ประกอบที่ 5 การมีเป้าหมายชัดเจน		4.12	0.520	0.477	0.743
ตัวแปรที่ 1	ให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.11	0.552	-0.691	1.340
ตัวแปรที่ 2	การกำหนดเป้าหมาย	4.15	0.474	-0.492	0.699
ตัวแปรที่ 3	การรู้จักตนเอง	4.11	0.535	-0.250	0.190

3. ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบ ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .426 - .858 โดยค่า

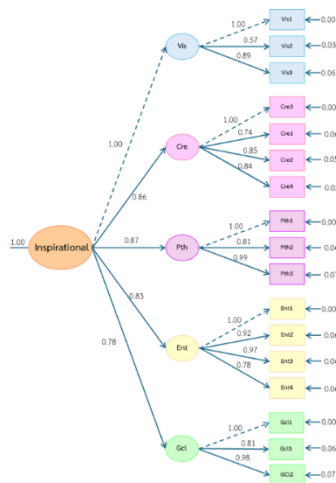
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มากที่สุดเป็นค่าความสัมพันธ์ระหว่าง Gcl1 (ให้ข้อมูลย้อนกลับ) และ Ent3 (ทัศนคติเชิงบวก)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

	Vis1	Vis2	Vis3	Cre1	Cre2	Cre3	Cre4	Pth1	Pth2	Pth3	Ent1	Ent2	Ent3	Ent4	Gcl1	Gcl2	Gcl3
Vis1	1																
Vis2	.741**	1															
Vis3	.628**	.558**	1														
Cre1	.565**	.624**	.536**	1													
Cre2	.557**	.592**	.472**	.426**	1												
Cre3	.844**	.667**	.616**	.490**	.700**	1											
Cre4	.520**	.477**	.729**	.522**	.636**	.653**	1										
Pth1	.646**	.516**	.569**	.466**	.531**	.655**	.507**	1									
Pth2	.710**	.634**	.558**	.479**	.584**	.688**	.511**	.755**	1								
Pth3	.489**	.440**	.519**	.427**	.695**	.599**	.610**	.585**	.581**	1							
Ent1	.625**	.534**	.558**	.513**	.426**	.611**	.520**	.620**	.575**	.593**	1						
Ent2	.605**	.533**	.548**	.763**	.598**	.571**	.582**	.519**	.557**	.538**	.577**	1					
Ent3	.732**	.603**	.615**	.581**	.447**	.667**	.573**	.619**	.607**	.609**	.848**	.603**	1				
Ent4	.504**	.638**	.486**	.452**	.542**	.570**	.554**	.497**	.499**	.454**	.584**	.522**	.493**	1			
Gcl1	.588**	.479**	.561**	.515**	.427**	.563**	.531**	.577**	.518**	.572**	.825**	.587**	.858**	.618**	1		
Gcl2	.533**	.559**	.553**	.427**	.444**	.521**	.418**	.522**	.544**	.539**	.578**	.475**	.627**	.432**	.559**	1	
Gcl3	.609**	.516**	.555**	.461**	.613**	.643**	.600**	.596**	.596**	.690**	.519**	.567**	.583**	.516**	.535**	.605**	1

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

4. ผลการตรวจสอบโมเดลความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ด้านการคิดเชิงบวก ด้านความกระตือรือร้น และด้านการมีเป้าหมายชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1



Chi-Square= 80.80, df= 65, P-value= 0.089, RMSEA= 0.027

ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p -value (ของ χ^2) เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำเสนอ ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ ประเด็นระดับขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลของค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่าองค์ประกอบที่มีระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์เป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยทำให้บุคลากรสามารถมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน เกิดความเข้าใจตรงกัน และร่วมมือกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Braun (1991) ที่อธิบายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันควบคู่กับการมองภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการ ขณะที่ Willmore (2002) เห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ Tichy และ Devanna (1990) เสนอว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และการทำให้แนวคิดดังกล่าวกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ (2567) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และการมีส่วนร่วม ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยของ สุพรรณิ ปุณาวัง (2562) เสนอว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจควรเริ่มจากการกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน และผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

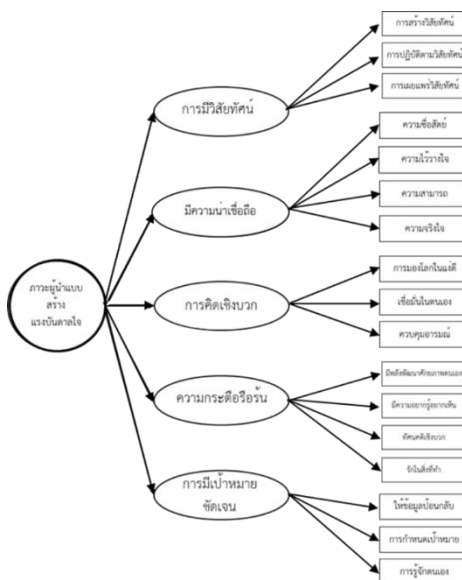
โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ดัชนีทุกตัวได้ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องในระดับดี โดยผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องพิจารณาค่า p -value เท่ากับ 0.089 ค่า Chi-square/df เท่ากับ 1.24 SRMR เท่ากับ 0.02 RMSEA เท่ากับ 0.027 NFI เท่ากับ 0.986 NNFI เท่ากับ 0.994 CFI เท่ากับ 0.997 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามลำดับดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สะท้อนให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูลจากบริบทต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารจะต้องสามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติผ่านนโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งสื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ May (2014) ที่กล่าวว่าการแสดงวิสัยทัศน์เป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะช่วยทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางขององค์กร เปิดมุมมองใหม่ๆ และรักษาความต่อเนื่องของการพัฒนาได้อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ Faten F. Safi (2023) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ มักเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจร่วมกัน ใช้การสื่อสารเชิงบวกในการสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของครู เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ ภูจอมจิตร (2561) ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจ พบว่า องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์เป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaccaro และ

Banks (2004) ท้อธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการกำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจน มีการสื่อสารให้ผู้อื่นมองเห็นความสำเร็จร่วมกัน และสามารถสร้างความไว้วางใจผ่านการให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างความร่วมมือ และการผลักดันให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ องค์ประกอบความน่าเชื่อถือ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความไว้วางใจ 3) ความสามารถ และ 4) ความจริงใจ องค์ประกอบความคิดเชิงบวก มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมองโลกในแง่ดี 2) เชื่อมั่นในตนเอง และ 3) ควบคุมอารมณ์ องค์ประกอบความกระตือรือร้น มี 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีพลังพัฒนาศักยภาพตนเอง 2) มีความอยากรู้อยากเห็น 3) ทักษะคิดเชิงบวก และ 4) รักในสิ่งที่ทำ และองค์ประกอบการมีเป้าหมายชัดเจน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ข้อมูลย้อนกลับ 2) การกำหนดเป้าหมาย และ 3) การรู้จักตนเอง ดังที่แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ 17 ตัวแปรสังเกตได้ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความน่าเชื่อถือ (3) การคิดเชิงบวก (4) ความกระตือรือร้น และ (5) การมีเป้าหมายชัดเจน โดยแต่ละด้านมี 3 – 4 องค์ประกอบย่อย และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 80.80$, $df = 65$, ไม่มีนัยสำคัญ) และมีความเหมาะสมในระดับดี ($RMSEA = 0.027$, $CFI = 0.997$) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย 1.1 ครู และผู้บริหาร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความน่าเชื่อถือ การคิดเชิงบวก ความกระตือรือร้น และการมีเป้าหมายชัดเจน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปกำหนดเป็นเป้าหมาย หรือเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร 1.2 จากผลการวิจัย องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์นั้น มีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีให้แก่องค์กร กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา 1.3 ควรมีการนำผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้เป็นเครื่องมือมาตรฐานในการวัดระดับภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการบริหารองค์กรและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1 การศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป ควรปรับเปลี่ยนขอบเขตการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากขึ้นในการวิจัย 2.2 การศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา เพื่อที่จะได้สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้หรือตัวแปรขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นประโยชน์กับระบบการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 36(2), 45–56.
- วัลลภ ภูจอมจิตร และคณะ. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ และคณะ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 8(2), 541–555.
- สุพรรณิ ปุณมาวัง. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications.
- Faten, F. S. (2023). Inspirational leadership of school principals and ways to enhance it: A case study. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 28(2), 12–21.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The Leadership Challenge* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1990). *The Transformational Leader: The Key to global competitiveness*. Wiley.



Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leadership, vision, and organizational effectiveness. Transformational and charismatic leadership: The road ahead (pp. 315–343). Lawrence Erlbaum Associates.