

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

**A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF DISTRIBUTED LEADERSHIP
FOR BASIC SCHOOL ADMINISTRATORS**

นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2555

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

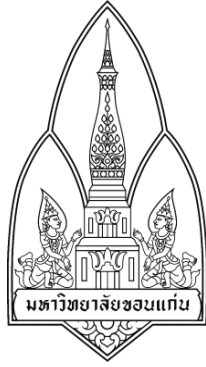
พ.ศ. 2555

**A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF DISTRIBUTED LEADERSHIP
FOR BASIC SCHOOL ADMINISTRATORS**

MISS SUPPHAKANT PRASERTRATANA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2012



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์: โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์: นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ศรีอ่อนน้ำ	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิชัย บุญเต็ม	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน	กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ศรีอ่อนน้ำ)

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ลำปาง แม่นมาตย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. 2555. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ. ดร. วิโรจน์ สารรัตน์, รศ. ดร. สมคิด ศรีอ่อน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 840 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและ โปรแกรมลิสเรลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีเพศ อายุต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน และปฏิบัติราชการในระดับสถานศึกษาที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และความไว้วางใจ เมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและระดับสถานศึกษาที่สังกัด

3) โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ ค่าไคส์-สแควร์ (χ^2) = 36.06, df=47, GFI=0.99, AGFI=0.98, CFI=0.98, SRMR=0.00, RMSEA=0.00, CN=1451.98, LSR/SSR=1.71/-1.91 และพบว่า

4) ปัจจัยความไว้วางใจมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ปัจจัยความร่วมมือ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 ตามลำดับ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์เท่ากับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 74

Supphakant Prasertatna. 2012. **A Structural Equation Model of Distributed Leadership for Basic School**

Administrators. Doctor of Philosophy Thesis in Educational Administration, Graduate school,
Khon Kaen University.

Thesis Advisors: Assoc. Prof. Dr. Wirot Sanrattana, Assoc. Prof. Dr. Somkid Sroinam

ABSTRACT

This research was aimed to 1) study and compare the expression level of distributed leadership 2) study and compare factors influence distributed leadership of Office of the Basic Education Commission administrators classified by age, gender, size of the educational institution, experience as an administrator, and the level of the educational institution 3) to investigate the congruence of Structure Equation Model for Distributed Leadership, and empirical data and 4) study direct, indirect and total effect. Research samples were 840 administrators of educational institutions the Office of the Basic Education Commission. Sample selection was made using the multi – stage sampling. Research tool was rating scale with reliability of 0.98. The data were analyzed in the forms of descriptive statistic and LISREL program The results were as follows;

1) Educational institutions administrators showed the high expression level of distributed leadership. There was no significantly difference among the administrators of different gender. On the other hand, there were significantly differences at .05 level among the administrators of different ages, the administrators from different sizes of the educational institutions, experience as an administrator, and the level of the educational institutions.

2) Educational institutions administrators showed the high expression level of the 3 factors influence distributed leadership, i.e. collaboration, creativity, and trust. The comparison of collaboration factor found that there were significantly differences at .05 level among the administrators of different experiences as an administrator and the administrators from different sizes of the educational institutions. The comparison of trust factor found that there were significantly differences at .05 level among the administrators of different ages, experiences as an administrator and the administrators from different sizes of the educational institutions. The comparison of creativity factor found that there were significantly differences at .05 level among the administrators from different sizes of the educational institutions.

3) The structural equation model of distributed leadership, developed by the researcher, fit well with empirical. It was also found that, significantly at .01,

4) The factor on trust had the highest total influence of 0.85 on distributed leadership. The factor on collaboration, had the second highest total influence of 0.47 on distributed leadership with. And the factor on creativity, had the total influence and direct influencing weight of 0.01 on distributed leadership no significantly. Altogether the 3 factors, which are the causes, were 74% explained the distributed leadership of school basic education administrators.

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยาลัยปริญาปรัชญาคุณุฎิบัณฑิตฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยคามอนุเคราะห์อย่างคิงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ศรีอยน้ำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัย ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ อบรม สั่งสอน และให้คำแนะนำในการปรับปรุงสิ่งทีบกพร่อง นำมาซึ่งคุณภาพของ วิทยาลัย รวมทั้งจุดประกายแนวคิดทางการบริหารและเป็นต้นแบบนักวิชาการให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้สอนประจำโครงการปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้อบรม ให้วิชาความรู้ ตลอดจน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการสอบ วิทยาลัย ที่ได้ให้คำแนะนำงานวิทยาลัยมีความถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีชัย บุญเติม อาจารย์ผู้สอนที่ได้ให้คำแนะนำ เติมเต็มตลอดจนแนวทางการวิจัยที่มีความถูกต้อง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้รวมทั้งคณะผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่สละเวลาให้ความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตลอดจนเพื่อนๆ หลักสูตรปรัชญาคุณุฎิ บัณฑิต ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา รวมทั้ง ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, ดร. จีรพรรณ เล่งพานิชย์ ที่สละเวลาอันมีค่า ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และให้กำลังใจผู้วิจัยในการทำวิทยาลัยในครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ พี่น้องในครอบครัวทุกคน ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจที่คิงเหนือสิ่งอื่นใดขอ กราบขอบพระคุณคุณแม่ลิ มาธดาที่เป็นต้นแบบแห่งการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ ที่คอยเป็นพลังและกำลังใจ จนทำ ให้ถูกประสบความสำเร็จทางการศึกษา คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากวิทยาลัย ปริญญาปรัชญาคุณุฎิบัณฑิตเล่มนี้ ผู้วิจัยรำลึกและบูชาพระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่านทั้งที่อยู่เบื้องหน้าและเบื้องหลังในการ วางรากฐานทางการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
คำอุทิศ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	7
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	8
4. สมมติฐานการวิจัย	8
5. ขอบเขตการวิจัย	9
6. นิยามศัพท์เฉพาะ	10
7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	13
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
1. นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	15
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเส้นทางอิทธิพล	32
3. นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	43
4. โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	93
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	98
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	99
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	99
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	99
6. การแปลผลข้อมูล	104

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	107
2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพ	109
3. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด	111
4. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด	117
5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	135
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
1. สรุปผลการวิจัย	148
2. การอภิปรายผล	152
3. ข้อเสนอแนะ	177
บรรณานุกรม	181
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก เอกสารประกอบการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	209
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	239
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	243
ภาคผนวก ง - หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย - หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	247
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	251
ภาคผนวก ฉ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้าง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์	261
ประวัติผู้เขียน	291

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	21
ตารางที่ 2	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วัดภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจ	31
ตารางที่ 3	สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	36
ตารางที่ 4	สังเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย	42
ตารางที่ 5	สังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือ	48
ตารางที่ 6	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัด ความร่วมมือ	55
ตารางที่ 7	สังเคราะห์องค์ประกอบความเชื่อถือไว้วางใจ	64
ตารางที่ 8	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัด ความไว้วางใจ	74
ตารางที่ 9	สังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์	81
ตารางที่ 10	องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัดความคิดสร้างสรรค์	89
ตารางที่ 11	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)	97
ตารางที่ 12	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาด โรงเรียน และระดับการศึกษาที่เปิดสอน	98
ตารางที่ 13	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย	100
ตารางที่ 14	ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้าง ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์	104
ตารางที่ 15	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	110
ตารางที่ 16	ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน	111
ตารางที่ 17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ	112
ตารางที่ 18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ	113
ตารางที่ 19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	113
ตารางที่ 20	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)	114
ตารางที่ 21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของดันเนทท์ ที่ 3 (Dunnnett T3)	115
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด	116
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ	117
ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ	119
ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ	119
ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	120
ตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)	120
ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	121
ตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของดันเนทท์ ที่ 3 (Dunnnett T3)	121
ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด	122
ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจ	123
ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ	125
ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ	125
ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	126
ตารางที่ 36 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)	126
ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 38 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของดันเนทท์ 3 (Dunnnett T3)	128
ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด	128
ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์	129
ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ	131
ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ	131
ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	132
ตารางที่ 44 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดย วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)	132
ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา	133
ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด	134
ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	136
ตารางที่ 48 ค่าสถิติความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับข้อมูล เชิงประจักษ์ก่อนปรับ โมเดลการวิจัย	137
ตารางที่ 49 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ โมเดลการวิจัย	140
ตารางที่ 50 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง	143
ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	257
ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์	258

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	23
ภาพที่ 2 โมเดลความเชื่อถือการค้ำแบบพหุชย์อิเล็กทรอนิกส์	39
ภาพที่ 3 โมเดลความไว้วางใจ	40
ภาพที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย (ตัวแปรแฝง) ที่มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	42
ภาพที่ 5 โมเดลการวัดความร่วมมือ	50
ภาพที่ 6 โมเดลการวัดความไว้วางใจ	66
ภาพที่ 7 โมเดลการวัดความคิดสร้างสรรค์	83
ภาพที่ 8 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	92
ภาพที่ 9 แนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบ โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์	94
ภาพที่ 10 ไคอะแกรม โมเดลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนปรับโมเดล	138
ภาพที่ 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับ โมเดลการวิจัย	139
ภาพที่ 12 ภาพไคอะแกรม โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่สอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ โมเดล	141
ภาพที่ 13 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ โมเดลการวิจัย	142

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) ที่เปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจการศึกษา และทางด้านเทคโนโลยี โดยเป็นยุคที่ความเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกว่ายุคสังคมออนไลน์หรือการใช้เทคโนโลยีเว็บ 2.0 ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก และจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยหลังการปฏิรูปการศึกษารอบแรกพบว่ามีความล้มเหลวในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจากผลการประเมินผลการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของนักเรียน และจากผลการประเมินผลการสอบ PISA 2009 (Programme for International Student Assessment) ซึ่งเป็นโครงการประเมินผลการศึกษาของประเทศสมาชิก ที่ดำเนินการโดย Organization for Economic Co-operation and Development หรือ OECD มีจุดประสงค์เพื่อสำรวจระบบการศึกษานานาชาติว่าได้เตรียมความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตและการมีส่วนร่วมในสังคมในอนาคตเพียงพอหรือไม่ โดย PISA เน้นการประเมินสมรรถนะของนักเรียนที่จะใช้ความรู้และทักษะเพื่อเผชิญกับโลกในชีวิตจริงมากกว่าการเรียนรู้ตามหลักสูตรในโรงเรียน โดยจัดให้มีการทดสอบสมรรถนะเด็กนักเรียนวัย 15 ปี หรือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากทั่วโลก โดยเริ่มดำเนินโครงการ ตั้งแต่ ปี 2000 ในปีที่ผ่านมา นักเรียนทั้งหมด 470,000 คน จากโรงเรียนต่างๆ ใน 65 ประเทศ เข้าร่วมการประเมินเชิงเปรียบเทียบนี้ โดยทุกประเทศจะใช้ข้อสอบชุดเดียวกัน และมีการกำหนดพื้นที่ ขนาดโรงเรียนในการสอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และ ในปี 2552 ประเทศไทยได้มีอันดับของทางการศึกษาต่ำลงมาก โดยอยู่เกือบอันดับสุดท้ายของประเทศที่เป็นสมาชิกจากจำนวน 65 ประเทศ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [สสวท.], 2554)

ดังนั้นในการร่วมมือกันขององค์กรเครือข่ายภาคีจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งระบบ สอดคล้องกับในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดไว้ว่า หัวใจและทิศทางการพัฒนา คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาพื้นฐานในการกำหนดแผน ให้ “คน” เป็นศูนย์กลางพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งสู่การ “อยู่ดีมีสุข” โดยกำหนดว่าสังคมโลกในอนาคตที่จะส่งผลต่อคนไทย ใน 3 ลักษณะคือ สังคมแห่งการแข่งขัน ที่ใช้ความรู้เป็นฐานเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นยุคเศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 และได้กำหนดในวิสัยทัศน์ในหลักสูตรว่า “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและ

การศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และเพื่อเป็นการรองรับในปี 2558 ที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียน ผู้เวทีทางด้านเศรษฐกิจของโลก การจัดการศึกษาในอาเซียนถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง ความเจริญรุ่งเรืองเรื่องทางด้านเศรษฐกิจ ของอาเซียนและของเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะความร่วมมือทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็น มาตรการรองรับที่สำคัญต่อเป้าหมายการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) และยังคงสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และมีกรอบแนวการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการคือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งในส่วนของพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ได้เน้น การกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ให้มากขึ้น พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554)

จากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรทั้งเรื่องของคุณภาพการบริหารจัดการและคุณภาพของนักเรียน รวมไปถึงคุณภาพของครูที่มีประสิทธิภาพการสอนลดลง ทำให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารจัดการศึกษา และนักเรียนไม่มีคุณภาพทั้งในเรื่องของวินัย การมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) นอกจากนี้ยังมีรายงานติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบว่ามีเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร “คุณลักษณะของครู” แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย และยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยคือความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2553) จากข้อมูลเห็นได้ถึงความล้มเหลวของการจัดการศึกษาที่ผ่านมา บุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการแก้ปัญหาคือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นำองค์กรและมีส่วนสำคัญต่อการนำพาหรือกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งถือเป็นหลักที่สำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี จึงถือเป็นความท้าทายใหม่สำหรับผู้บริหารศึกษารุ่นใหม่ที่จะสร้างความสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งด้านผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานและด้านองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป (ธีระ รุณเจริญ, 2550) ดังนั้นการพัฒนาคนไทยเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพนอกจากจะอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาหรือระบบการศึกษาที่มีคุณภาพแล้วยังจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพสูงที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามที่คาดหวัง

เอาไว้ อีกทั้งปัจจุบันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้เคลื่อนตัวมาสู่ยุคสังคมฐานความรู้และสังคมออนไลน์ การบริหารองค์การทางการศึกษาจึงต้องปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพ และสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้ เพื่อนำพาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ (สมยศ ชีแจง, 2552) นอกจากนี้ผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ดังนั้นผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆแล้ว ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ นั่นคือ การปรับโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดศักยภาพเชิงองค์การ (organizational effectiveness) ขณะเดียวกัน ควรมีการฟื้นฟูและพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์การเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร (individual effectiveness) (Certo, 2006) ผู้นำยุคใหม่ต้องมีการกระจายอำนาจสู่องค์กรของตนเอง มีกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นด้วย (Spillane, 2006)

เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ การวางแนวทางในการพัฒนาในเรื่องของผู้นำที่ควรมีลักษณะที่มีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล และจากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551-2552 พบว่า ผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษามีภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่จะต้องให้ความร่วมมือและเสียสละอุทิศตนที่จะช่วยกันแก้ปัญหาที่สำคัญหลายประการ อาทิ 1) ปัญหาด้านความไม่เสมอภาคในการได้รับบริการทางการศึกษา เกิดจากโครงสร้างการบริหารแบบราชการรวมศูนย์ และการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนไม่เพียงพอ 2) ปัญหาการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา คุณภาพการศึกษาจากการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทดสอบระดับชาติ (O-Net) ในช่วงชั้น ป.6 ม.3 และ ม.6 เฉลี่ยทั่วประเทศแล้วอยู่ในเกณฑ์ต่ำไม่ถึงร้อยละ 50 ในทุกรายวิชา เมื่อเทียบกับประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมและประเทศส่วนใหญ่รวมทั้งลดลงจากปีก่อนๆ และจากการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) พบว่าสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพการศึกษา และยังพบว่ามี ความแตกต่างกันสูง ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และ 3) ปัญหาการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาขาดแคลนครู อาจารย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมชาติและมีคุณภาพที่ใช้งานได้และสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมของประเทศ จะต้องพัฒนาครู อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง การทำงานแบบส่งเสริมความพอใจและความก้าวหน้าของครู การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมชาติ การกระจายงบประมาณที่เป็นธรรมชาติ และปฏิรูปการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการทำงานของสมองของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) จากปัญหาที่เกิดขึ้นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จนั้น คือผู้บริหารสถานศึกษา นั่นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วม ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2550) นอกจากนี้จากสภาพปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆนี้ การทำงานที่มีผู้นำที่เก่งเพียงคนเดียวอาจไม่เกิดประสิทธิผลแต่สมาชิกในกลุ่มหรือทีมต้องมีภาวะผู้นำร่วมด้วย อีกทั้งกลยุทธ์ ตัวแบบ เทคนิค วิธีการ ทักษะ และการปฏิบัติอาจไม่ช่วยทำให้เกิดประโยชน์ หากไม่มีความเข้าใจพื้นฐานแรงบันดาลใจของคน ที่สร้างความผูกพันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งหากองค์กรยังบริหารจัดการคนทำงานตามแบบยุค

อุตสาหกรรมที่เน้นการควบคุมเข้มงวดและบังคับสภาพของมนุษย์ไว้ สิ่งนี้ถือเป็นความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง (Covey, 2004)

เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่ผู้นำยุคใหม่พึงปฏิบัติได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างบารมีและใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การจงใจสร้างแรงคล้อยใจ 3) การกระตุ้นและสร้างปัญญาแก่สมาชิก 4) การสร้างความสัมพันธ์ และ 5) การให้รางวัลและการลงโทษ (พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2552) โดยเฉพาะผู้นำในองค์กรทางการศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะเสาะแสวงหาเครื่องมือทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศถือเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากระบวนการจัดการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาโดยเรื่องของ “ภาวะผู้นำ” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก (สมยศ ชีแจง, 2552) ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นชีวิตและพลังงาน การทำงานเป็นกลุ่ม ทีม หรือองค์กรจะสำเร็จได้ก็เพราะภาวะผู้นำ ยิ่งไปกว่านั้นภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2008) ดังนั้น การแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน

ภาวะผู้นำ เป็นหัวข้อที่มีการวิพากษ์กันมานานตั้งแต่สมัย Plato จนถึงปัจจุบันนักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถนำไปเกิดประสิทธิผลแก่กลุ่มองค์กรมานานหลายทศวรรษ โดยแนวคิดภาวะผู้นำในยุคเริ่มแรก จะเป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่าผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้แตกต่างจากผู้ที่มิใช่ผู้นำ แต่ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 แนวทางการศึกษาได้หันไปให้ความสนใจกับพฤติกรรมของผู้นำโดยแนวคิดนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่แนวคิดนี้ได้ละเลยการให้ความสนใจต่อปัจจัยสถานการณ์ ในยุคต่อมาช่วงปลายทศวรรษ 1960 จึงเกิดแนวคิดเชิงสถานการณ์ที่มองว่าภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในช่วงกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ เพื่ออธิบายถึงความมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ตามมา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (excellence) ซึ่ง เสน่ห์ ชัยโต (2552) ได้กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่ ตัวผู้นำ (leader) การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ (vision) และกลยุทธ์ (strategies) ข้อมพาองค์กรสู่ความสำเร็จบรรลุตามจุดหมาย ประกอบด้วย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่เป็นองค์กรที่สำหรับทำงาน และเป็นสถานที่สำหรับเรียนรู้ร่วมกัน เป็นองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (organic organization) มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีความสุข องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (excellent organization) มุ่งสู่คุณภาพและมาตรฐานที่เป็นหนึ่ง องค์กรแห่งกลยุทธ์ (strategic organization) มุ่งสู่การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ พิเชษฐ วงศ์เกียรติจักร (2553) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย มีความทะเยอทะยานและมีพลัง มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะเป็นผู้นำ มีความซื่อสัตย์โปร่งใส มีความมั่นใจในตนเอง

มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด มีความมุ่งมั่นสูง มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการจูงใจคน มีความยืดหยุ่น และมีความรู้ในงาน

จากสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเกิดความจำเป็นที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านภาวะผู้นำ จากภาวะผู้นำตามแนวคิดเดิมที่เคยมีประสิทธิผลในอดีต มาสู่แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นผู้นำที่มีมุมมองกว้างไกล ระดับสากล มีความสามารถยืดหยุ่นเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมุ่งเน้นไปที่การมีคุณธรรม สามารถพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานให้นำตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม ผู้นำในการบริหารยุคใหม่ต้องสามารถนำพาบุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำยุคใหม่ต้องกำหนดนโยบายการบริหารและหลักการบริหาร โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรในมาตรฐานเดียวกัน ผู้นำมิใช่ผู้นำการบริหารเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่กล้าตัดสินใจพัฒนาทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับข้อความที่ว่า a leader without leadership is not leader (พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, 2553) นอกจากนั้นงานวิจัยของในอดีตจะมุ่งเน้นที่การปรับปรุงยกระดับสไตล์ และกระบวนการในการเป็นผู้นำเป็นส่วนใหญ่ เพราะในตอนนั้นตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนผู้นำจากการเป็นผู้นำจากภายนอก แต่ในปัจจุบันการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งที่ต้องเริ่มจากภายใน และในยุคปัจจุบัน นักวิจัยและผู้รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายทางการศึกษา ส่วนใหญ่ต่างเห็นพ้องตรงกันว่า แนวคิดเดิมที่เชื่อว่า ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้ที่เก่งกล้าสามารถ โดดเด่นเหนือคนอื่นอยู่คนเดียวหรือที่เรียกกันว่า heroic leader นั้น กลายเป็นแนวคิดที่ล้าสมัย ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากมาย ทำให้ภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เหมาะสมกับยุคนี้เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนเพิ่มเป็นทวีคูณตามไปด้วย จนเกินกำลังความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียวที่จะรับมือได้ ดังนั้นจึงมีความเชื่อค่อนข้างกว้างขวางว่า ถึงเวลาแล้วที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) จากอาจารย์ใหญ่ที่เป็นผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้กระจายไปยังผู้รับผิดชอบระดับต่างๆ ตลอดถึงครูทุกคนของโรงเรียน เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพและความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อน โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการสร้างพลังเพิ่มพิเศษ หรือ Synergy ให้แก่โรงเรียนโดยรวม ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้ นี้จะเป็นแบบการร่วมกันในวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติภาวะผู้นำ สู่คนอื่นๆ จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางสภาวะที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ดังนั้นภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ และแนวโน้มในอนาคต แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันจึงมีความเหมาะสมในทิศทางการศึกษาในทศวรรษนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) ได้มีครั้งแรกนั้นปรากฏในหนังสือที่ชื่อว่า Dynamics of Participative Groups ที่ถูกอ้างโดย Gibb (1954 อ้างถึงใน Lucia, 2004) โดยในหนังสือ Gibb ได้เขียนว่า “การให้ความสำคัญของความเจริญและพัฒนาของสมาชิกในองค์กรในกลุ่มนั้น ไม่มีใครเป็นผู้นำ “ภาวะผู้นำถูกกระจาย” โดย Gibb อ้างว่าภาวะผู้นำไม่ควรจะถูกรับผิดชอบเพียงคนเดียวแต่ควรจะต้องกระจาย การมีส่วนร่วมหรือถูกกระจายออกไปยังผู้อื่นในองค์กร (Gibb & Gronn, 2000; Lucia, 2004) ต่อมา Spillane (2006) ได้กล่าวในหนังสือของเขาว่า ภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจ มีความหมายกว้างกว่าคำว่า ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) แต่เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนไปจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุด

เพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว ไปสู่ภาวะผู้นำที่กระจายไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายใยแมงมุมของภาวะผู้นำ (web of leadership) และสอดคล้องกับ Riley (2000) ที่ให้ทัศนะว่าภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจ เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ (network of relation) ระหว่าง คน โครงสร้าง และวัฒนธรรม มากกว่าที่จะเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเดียวที่เป็นอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน นอกจากนี้แล้ว Fullan (2001) ยังเชื่อว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำสถานศึกษา ที่จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไป (next generation) ไว้รองรับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต

แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งในกระบวนการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้แก่สถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีลักษณะที่กระจายอำนาจของตนเองสู่คนอื่น โดยมักจะใช้วิธีการกระจายงานและกระจายความเป็นภาวะผู้นำออกไปยังบุคคลที่ตนไว้วางใจและเชื่อในความรู้ความสามารถในด้านนั้นๆ ให้รับผิดชอบแทนตน จึงเกิดมีผู้นำต่างๆ เกิดขึ้นตามมา เช่น ผู้นำวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ผู้นำบริหารงานธุรการทั่วไป ผู้นำจัดการวางสอนตารางเรียน ผู้นำด้านพัฒนาวิธีสอน ผู้นำด้านการจัดทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ IT ผู้นำด้านชุมชนสัมพันธ์ผู้นำเฉพาะแต่ละกลุ่มสาระวิชา และผู้นำด้านการวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น โดยผู้นำย่อยเหล่านี้จะสร้างทีมงานแบบ self-managed teams ของตนขึ้นมารองรับ ส่วนผู้นำสถานศึกษาก็จะทำหน้าที่ประสานงานเชื่อมโยงทีมงานเหล่านี้เข้าด้วยกันอีกทอดหนึ่ง จะเห็นได้จากแนวคิดของ Elmore (2000) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมี ความเป็นผู้นำเหมือน “การให้คำแนะนำและทิศทางแก่ผู้ตามที่มีความรู้ความชำนาญในองค์กร” โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ นอกจากนี้แล้ว Gronn (2002) ได้สนับสนุนแนวคิดของ Spillane และได้กล่าวถึงการเพิ่มเติมหรือวิธีการที่มากขึ้น ซึ่งใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ Gronn ยังให้ความหมายว่าภาวะผู้นำที่มากขึ้นหมายถึงการรวมกันขององค์กรซึ่งถูกกระจายไปยังสมาชิกขององค์กร ในทฤษฎีของ Gronn ได้ขยายของคำว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการพัฒนาของการจัดการอยู่สามส่วนคือ การร่วมมือที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ความสัมพันธ์ในการทำงานโดยสัญชาตญาณ และการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และยังมีอีกหลายท่านได้ให้ทัศนะในงานวิจัยไว้ อาทิ Gordon (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยศึกษาในเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (The effect of distributed leadership on student achievement) โดยพบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices) และ Grant (2011) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิผลของภาวะผู้นำในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยในงานวิจัยนี้พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารเพิ่มขึ้นในคุณภาพและความซับซ้อนพร้อมกันกับเงื่อนไขความรับผิดชอบสำหรับการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยพบว่าลักษณะของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การพัฒนาบุคลากร (developing people) มีการจัดการองค์กร (redesigning the organization) และ การจัดการหลักสูตร (managing the instructional program) และจากผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านดังกล่าวข้างสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่สรุปตรงกันมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) และ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership

practice) จะเห็นว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นการสะท้อนมาจากบุคลิกภาพและคุณลักษณะซึ่งสามารถพัฒนาได้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ก้าวสู่โลกแบบไร้พรมแดนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (a structural equation model of distributed leadership for basic school administrators) ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือว่ามีมีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการของผู้นำในองค์กร โดยการกระจายอำนาจ ความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆในองค์กร และเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา กรอบแนวคิด และเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (model goodness of fit test) ซึ่งการดำเนินการวิจัยลักษณะนี้ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติเทคนิคหนึ่งที่ใช้ทดสอบ (testing) และประมาณค่า (estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal relationships) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้น มีได้ทั้งเพื่อการยืนยันและเพื่อการสำรวจ หรืออาจกล่าวได้ว่าการสร้างโมเดลมีวัตถุประสงค์เพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี หรือการพัฒนาทฤษฎี (Bollen & Long, 1993 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2554) และยังมีความเหมาะสมกับการวิจัยยุคสังคมความรู้ ซึ่งเป็นยุคที่มีความซับซ้อน (chaotic) มีความซับซ้อน (complex) มีลักษณะคำถามการวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความซับซ้อนและลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน (วิโรจน์ สารัตนะ, 2554) อีกทั้งยังไม่พบการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารในประเทศไทย จึงเป็นสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ

2. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ 4 ข้อ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความร่วมมือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยความไว้วางใจอยู่ในระดับใด และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามเพศ อายุ ประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่

2.3 โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.4 ปัจจัยที่นำมาศึกษามีน้ำหนักของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพียงใด

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

3.2 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความไว้วางใจ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยความร่วมมือ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

3.3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 เพื่อศึกษาน้ำหนักของอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

4. สมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน เป็นการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อการตัดสินใจว่าสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ได้รับการยืนยันด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือไม่ ดังนั้น จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกำหนดได้ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน รวมทั้งตัวแปรสังเกตของแต่ละตัวแปรแฝง ประกอบกันเป็นโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังแสดงในบทที่ 2 และจากวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานทางการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบ ดังนี้

4.1 จากผลการวิจัยของนักวิชาการที่เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น Carolyn (2006) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ต่างพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน ทำงานในสถานที่ต่างกัน และระดับการศึกษาที่เปิดสอนต่างกัน มีการแสดงผลออกภาวะผู้นำที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อายุต่างกันทำงานในโรงเรียนที่มีประเภทต่างกัน และระดับการศึกษาที่เปิดสอนต่างกันมีการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจต่างกัน

4.2 จากผลการวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวกับปัจจัยที่นำมาศึกษา เช่น จิตมา วรณศรี (2550) และ ดิเรก สุขชัย (2550) ต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และระดับการศึกษาที่เปิดสอนต่างกัน มีการแสดงผลออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อคาดคะเนคำตอบจากการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน ทำงานในโรงเรียนที่มี

ประเภทต่างกัน และระดับการศึกษาที่เปิดสอนต่างกันมีการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกัน

4.3 จากผลการวิจัยของ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553), จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) และ นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำที่พัฒนาขึ้นจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 จากผลการวิจัยของ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553), จีรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) และ นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ดังกล่าวในข้อ 4.3 ต่างพบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียนเปิดการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 31,323 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 840 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ลักษณะคือ

5.2.1 ในการศึกษาเปรียบเทียบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ ข้อ 2 ใช้ตัวแปรเกณฑ์หรือตัวแปรจำแนกประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

5.2.2 ในการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 และ ข้อ 4b ที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงกึ่งกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ได้กำหนดให้ตัวแปรกึ่งกลางและตัวแปรภายใน รวมเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังนี้

5.2.2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ 1) ความไว้วางใจ

5.2.2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความร่วมมือ และ

3) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษาและสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.2 โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (a structural equation model of distributed leadership for basic school administrators) หมายถึง รูปจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเขียนเป็นชุดสมการ หรือเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

6.3 ตัวแปรแฝง (latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

6.4 ตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

6.5 ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศรในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้ ประกอบด้วย

6.5.1 ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.5.1.1 สมรรถนะรอบรู้ (competence) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะรอบรู้ (competence) ประกอบด้วย การมีความรู้ การมีทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอื่นๆ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน

6.5.1.2 ความซื่อสัตย์ (honesty) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความเชื่อมั่น ความเปิดเผย ความซื่อตรง การรักษาสัญญาปฏิบัติตามที่พูดซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ของ ความซื่อสัตย์ (honesty) ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่น การมีความซื่อตรงและการเปิดเผย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา การปฏิบัติตามที่พูดเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมีจริยธรรมอย่างสูง

6.5.1.3 คุณงามความดี (benevolence) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้คุณงามความดี (benevolence) ประกอบด้วย การกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตน การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน การแสดงความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจโดยมิหวังผลประโยชน์ตอบแทน

6.5.1.4 ความน่าเชื่อถือ (reliability) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความน่าเชื่อถือ ความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ และการอุทิศตนเสียสละต่องาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือ (reliability) ประกอบด้วย ความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ เชื่อใจกัน การมีความเสียสละและอุทิศตนต่องาน

6.5.1.5 ความเปิดเผย (openness) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงความตรงไปตรงมา ความโปร่งใส และความมั่นใจในความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ความเปิดเผย (openness) ประกอบด้วย ความตรงไปตรงมา การมีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูล ความมั่นใจและกล้าเปิดเผยข้อมูล

6.6 ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน ประกอบด้วย

6.6.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆ ในองค์กร โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม โดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายการทำงานเหมือนกัน และ มีการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยการกระจายความเป็นผู้นำสู่คนอื่นๆ โดยตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก และเพื่อสนับสนุนให้สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.6.1.1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการปฏิบัติภาวะผู้นำคือ การมีรูปแบบวิธีการ มีกระบวนการที่ท้าทาย การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ ซึ่งนิยามนี้เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ของ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) คือ การมีรูปแบบวิธีการ มีกระบวนการที่ท้าทาย การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำได้เช่นเดียวกัน

6.6.1.2 วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคตร่วมกันขององค์กร การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และการมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น ซึ่งนิยามนี้ได้เชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ของ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) คือ การมองเห็นภาพในอนาคตของเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นของทุกฝ่าย ร่วมแรงรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

6.6.1.3 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความรับผิดชอบ การร่วมมือปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีการประสานงานกัน เพื่อมุ่งถึงศักยภาพที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

6.6.2 ความร่วมมือ (collaboration) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และ ความสัมพันธ์ร่วมกัน โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.6.2.1 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (sharing resources) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร ซึ่งนิยามนี้ได้เชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ของ การใช้ทรัพยากรร่วมกันคือ การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร การใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร

6.6.2.2 การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือก สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือก สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

6.6.2.3 ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความสัมพันธ์ของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน มีสิ่งที่เหมือนกัน ส่งเสริมสนับสนุนกัน มีความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ในองค์กรและมีการพึ่งพาศักยภาพซึ่งกันและกัน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของการมีความสัมพันธ์ร่วมกัน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกัน การส่งเสริมสนับสนุน และการพึ่งพาศักยภาพซึ่งกันและกัน

6.6.3 ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และความยืดหยุ่นในการคิด โดยแต่ละตัวแปรสังเกตมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

6.6.3.1 ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการแสดงความกล้าคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) คือ การแสดงความกล้าคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

6.6.3.2 ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้ตัวอย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด ทั้งด้านการใช้ ถ้อยคำ การโยงสัมพันธ์ การแสดงออกและการคิดหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) คือ การคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้ตัวอย่างคล่องแคล่วในเวลาอันจำกัด การใช้ถ้อยคำที่มีความหมายเหมือนกันเพื่ออธิบายแนวทางปฏิบัติงาน และการคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลายเพื่อแสดงจุดมุ่งหมายได้อย่างเหมาะสม และการโยงความสัมพันธ์ในสิ่งที่เหมือนกันและคล้ายกัน การคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลาย

6.6.3.3 ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงความสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดในสถานการณ์ต่างๆได้ และเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นในการ

คิด (flexibility) ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่างๆได้ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดอย่างอิสระ

6.6.3.4 ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) หมายถึงการการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการคิดอย่างละเอียด รอบคอบ ด้วยความคิดประณีต เพื่อขยายตกแต่งรายละเอียดความคิดหลักให้ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเลยสิ่งเล็กๆน้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคิดละเอียดลออ (elaboration) คือ การคิดในรายละเอียดด้วยความคิดประณีต และรอบคอบเพื่อขยายตกแต่งเพิ่มเติม รายละเอียดความคิดหลักให้ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเลยสิ่งเล็กๆน้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

7.1 ประโยชน์ในด้านวิชาการ เนื่องจากโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ จากหลายแหล่ง ซึ่งมีความชัดเจน ครอบคลุม และสมบูรณ์ในเชิงวิชาการมากขึ้น อีกทั้งโมเดลสมการ โครงสร้างที่พัฒนาขึ้นได้มีการตรวจสอบความสอดคล้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทำให้ได้โมเดลสมการ โครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจ นำไปเป็นโมเดลตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาองค์ประกอบทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพล และด้านภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

7.2 ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้โมเดลที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย และเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สร้างหลักสูตรการเรียนรู้และการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างโปรแกรมการพัฒนาคณะเพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงาม อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น และการสร้างหลักสูตรการศึกษาในระยะยาวแบบมุ่งเน้นประสบการณ์ในสถานศึกษา นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นปรัชญาเพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติในสถานศึกษา

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทที่ 2 นี้จะเป็นการศึกษา วิเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การกำหนดรูปแบบ โมเดลสมการ โครงสร้าง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนั้นในประเทศไทยยังไม่มีเอกสารที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนมากนัก แต่ในเอกสารและงานวิจัยของต่างประเทศนั้น มีมานานแล้วและเป็นที่ยอมรับมาก ถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการฝึกความเป็นผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน โดยผู้นำลักษณะนี้จะ ความเป็นผู้นำในการนำองค์กร โดยให้คนในองค์กรได้มีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติภาวะผู้นำไปสู่คนอื่น ๆ ได้ และยังช่วยในการส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติของผู้นำในองค์กร โดยมีหัวข้อในการวิจัยดังนี้ 1) นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเส้นทางอิทธิพล 3) องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และ 4) โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

1. นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ในยุคของร่วมสมัยส่วนใหญ่ได้มีนักการศึกษาได้อธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจของโลกของภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่กำลังให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้และหากกล่าวไปแล้วภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนั้นได้เกิดขึ้นมานานแล้วและมาชัดเจนเมื่อทศวรรษที่ผ่านมา (Watson, 2005) ในการกล่าวถึงครั้งแรกของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนั้นปรากฏในหนังสือที่ชื่อว่า Dynamics of Participative Groups ที่ถูกอ้างโดย Gibb (1954 อ้างถึงใน Lucia, 2004) โดยในหนังสือของ Gibb ได้เขียนว่า “การให้ความสำคัญของความเจริญและพัฒนาของสมาชิกในองค์กรในกลุ่มนั้น ไม่มีใครเป็นผู้นำ “ภาวะผู้นำถูกกระจาย” โดย Gibb อ้างว่าภาวะผู้นำไม่ควรจะถูกรับผิดชอบเพียงคนเดียวแต่ควรจะต้องกระจายในการมีส่วนร่วมหรือถูกกระจายออกไปยังผู้อื่นในองค์กร (Gibb, Gronn, 2000; Lucia, 2004) โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้ นิยามและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

1.1 นิยามและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีพบว่ามีนักการศึกษา นักวิจัยหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) ไว้หลายท่าน อาทิเช่น Day, Gronn, & Salas (2004) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่ง่าย ๆ ส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความหมายมากกว่าผู้นำคนเดียวและมีความสามารถในการทีมงาน โดยงานวิจัยได้กล่าวทฤษฎีที่เกี่ยวกับมุมมองของทีมงานและธรรมชาติของทีมงาน การ

เรียนรู้เป็นทีม และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ยังมีนักทฤษฎีที่สนใจในเรื่องของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อยู่หลายท่าน Spillane (2006) ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) มีความหมาย กว้างกว่าคำว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (shared leadership) แต่เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเปลี่ยนไปจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว ไปสู่ภาวะผู้นำที่กระจายไปยังบุคคล อื่นทั่วทั้งองค์กร ในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบ โครงข่ายใยแมงมุมของภาวะผู้นำ (web of leadership) Fullan (2001) เชื่อว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำ สถานศึกษา ที่จะต้องเตรียมผู้นำรุ่นต่อไป (next generation) ไว้รองรับความต้องการของโรงเรียนในอนาคต โดย แนวคิดการกระจายภาวะผู้นำ น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งในกระบวนการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้แก่สถานศึกษา ส่วน Yukl (2002) ก็ได้ให้ความหมายว่าของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือการมีมุมมองที่หลากหลาย (ความ เป็นผู้นำเพียงคนเดียว) ซึ่งเป็นการได้รับความเชื่อมั่นอย่างซื่อๆ โดยความหมายแล้วหมายถึงกระบวนการที่มีส่วน ร่วมของการเพิ่มประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แทนที่จะเป็นผู้นำเพียงคนเดียวซึ่งสามารถแสดงโครงสร้างที่จำเป็นของภาวะผู้นำ โดยโครงสร้างนั้นได้ถูก กระจายไปยังสมาชิกคนอื่นที่แตกต่างกันในทีมหรือในองค์กร Raelin (2004) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจ หมายถึงสถานการณ์หรือบริบทขององค์กรที่มีผู้นำหลายคน (multiple leaders) ที่ต่างหมุนเวียนเข้ามารับ บทบาทความเป็นผู้นำ ในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแนวคิดเหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมแบบทีมงานที่บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในตนเอง หรือ Self-Managed Team (SMT) นอกจากนี้ Evers & Lakomski (2000) ยังกล่าวว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ (หรือโรงเรียนแห่งการเรียนรู้) จำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและความรู้ (distributed leadership and knowledge) ดังนั้น องค์กร แห่งการเรียนรู้ จะต้องควบคู่ไปกับการมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเสมอ นักวิชาการบางคนยังให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคต (distributed leadership is the leadership model of the future)

จากประเด็นต่างๆ ที่บ่งบอกถึงแนวคิด “ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ” ที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าเป็น แนวคิดที่มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมหลายทฤษฎีและแนวคิดด้านภาวะผู้นำที่นิยมใช้อยู่แล้วในปัจจุบัน เช่น ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (facilitative leadership) ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจ (empowerment leadership) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน (delegated leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแพร่กระจาย (dispersed leadership) เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีแนวคิดและ ค่านิยมร่วมกัน อันได้แก่เรื่อง การให้มีส่วนร่วมของสมาชิก การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ การ กระจายงานให้ปฏิบัติแทน การเอื้ออำนวยความสะดวก การนำด้วยแนวทางแบบประชาธิปไตย การให้คุณค่าและ การนับถือในความสามารถของผู้อื่น เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) มุ่งเน้นเรื่องคนที่จะทำให้เกิด การประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำค่อยๆ เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ และส่งผ่านจาก บุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่งหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปอีกทั้งใช้มุมมองจากหลายๆคนเพื่อช่วยในการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจในภาระหน้าที่ตามความเหมาะสมและ ความเชี่ยวชาญ ภายใต้รูปแบบของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดการมอบหมายการตัดสินใจ

ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างศูนย์กลางการควบคุมและการมีอิสระในการคิดด้วยการแสดงความคิดเห็น ครูในโรงเรียนมีอิสระหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิด และความพยายามระหว่างกันในโรงเรียน

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ในการวิจัยโมเดลสมการ โครงสร้าง จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก็เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษา นักวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อการสังเคราะห์ กำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในงานวิจัยเพื่อจะนำไปสู่การศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

1.2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Elmore

Elmore (2000) ในทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ Elmore มุ่งไปที่การปรับปรุงการศึกษาและสมรรถนะของโรงเรียนเป็นหลัก Elmore ยังอธิบายว่าความเป็นผู้นำเหมือน “การให้คำแนะนำและทิศทางแก่ผู้ตามที่มีความรู้ความชำนาญในองค์กร” และนอกจากนี้ยังช่วยนักการศึกษาได้ตระหนักเกี่ยวกับการเชื่อมต่อระหว่างการปฏิบัติการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวัดและประเมินที่สามารถอธิบายได้ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Elmore ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกัน (shared mission, vision and goals) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) 4) การประเมินและพัฒนาวิชาชีพ (evaluating and professional development) 5) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

1.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Gronn

Gronn (2002) ได้สนับสนุนแนวคิดของ Spillane และได้กล่าวถึงการเพิ่มเติมหรือวิธีการที่มากขึ้น ซึ่งใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ Gronn ยังให้ความหมายว่าภาวะผู้นำที่มากขึ้นหมายถึงการรวมกันขององค์กรซึ่งถูกกระจายไปยังสมาชิกขององค์กร ในทฤษฎีของ Gronn ได้ขยายของคำว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการพัฒนาของการจัดการอยู่สามส่วนคือ การร่วมมือที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ความสัมพันธ์ในการทำงานโดยสัญญาติญาณ และการปฏิบัติเกี่ยวกับสถาบัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ จะประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) 2) การแนะนำหลักสูตรและการประเมินผล (artifacts) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 4) โปรแกรมการสอน (instruction program) และ 5) การจัดการ (arrangements)

1.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Camburn, Rowan & Taylor

Camburn et al. (2003) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนโดยศึกษาจากกรณีตัวอย่างโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ได้นำรูปแบบการปฏิรูปมาใช้ในโรงเรียน โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจดังนี้ 1) การจัดองค์กรของโรงเรียน (school organization) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3) โปรแกรมการสอน (instructional program) 4) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) และ 5) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (principal leadership)

1.2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Spillane

Spillane (2006) ได้พัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งถูกยกระดับจากการกระทำของผู้บริหาร โรงเรียนต่อผลของปฏิกริยาที่ร่วมกันของผู้นำโรงเรียน ผู้ตามและการใช้สิ่งประดิษฐ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งมีองค์ประกอบที่กล่าวไว้คือ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 2) ปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (interactions) ของผู้นำ ผู้ตาม และในสถานการณ์ในแต่ละด้านของความเป็นผู้นำ 3) สถานการณ์ของความเป็นผู้นำ

1.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Lucia

Lucia (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในรูปแบบการศึกษาแบบสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจาก 6 โรงเรียนในรัฐฟลอริดา มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การเสริมสร้างพลังให้กับคนอื่น (empower to others) 2) การปลูกฝังวัฒนธรรม (embedded culture) 3) การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (systematic support) 4) การร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน (collegial collaboration) และ 5) การพัฒนาบุคลากร (aligned staff development)

1.2.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Gordon

Gordon (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยศึกษาในเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (The effect of distributed leadership on student achievement) โดยในการศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ 1) พันธกิจ (mission), วิสัยทัศน์ (vision), เป้าหมาย (goals) ร่วมกัน 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) 4) การประเมินและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (evaluation and professional development) 5) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices)

1.2.7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Timperley

Timperley (2005) ได้ศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยไม่ได้แตกต่างไปจากทฤษฎีของ Spillane และ Gronn มีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1) การจัดองค์กรของโรงเรียน (school organization) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) โปรแกรมการสอน (instructional program)

1.2.8 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Macbeath

Macbeath (2005) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยได้ศึกษาใน 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษา 4 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรง โรงเรียนประถมศึกษา 3 โรง และโรงเรียนอนุบาล 2 โรง โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์และการใช้แบบสอบถาม และแบบสังเกตว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของแต่ละโรงเรียนนั้นเป็นอย่าง ผู้บริหารใช้อย่างไรและมีการริเริ่มใช้อย่างไร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 1) การจัดองค์กรของโรงเรียน (school organization) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) และ 4) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (principal leadership)

1.2.9 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Maxcy & Nguyen

Maxcy & Nguyen (2006) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ยังคงขยายอย่างต่อเนื่อง โดยได้ศึกษาสิ่งเกี่ยวข้องกันสำหรับ โรงเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยและมีการปกครองที่ดี โดยมีองค์ประกอบตามงานวิจัยดังนี้ 1) การจัดองค์กรของโรงเรียน (school organization) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared

vision) 3) โปรแกรมการสอน (instructional program) 4) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) และ 5) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (principal leadership)

1.2.10 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Leithwood, Mascal, Strauss, Sacks, Memon, & Yachkina

Leithwood et al. (2007) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ได้แสดงออกถึงความมีประสิทธิภาพโดยได้ศึกษาในลักษณะที่เป็นการจัดการแบบไม่เป็นทางการและการสนับสนุนในองค์ประกอบและการจัดวางของโครงสร้างการกระจายภาวะผู้นำและองค์ประกอบที่กล่าวไว้คือ 1) การจัดองค์การของโรงเรียน (school organization) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (principal leadership)

1.2.11 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Smith

Smith (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจในข้อตกลงของครูกับองค์ประกอบทั้ง 4 ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนรัฐจอร์เจีย โดยผู้วิจัยใช้วิจัยแบบเชิงปริมาณและใช้แบบสำรวจคือ Distributed Leadership Readiness Scale ที่พัฒนาโดย Elmore และ ปรับปรุงโดย Gordon และทำการศึกษาเกี่ยวกับครูจำนวน 295 คน ที่จบปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในจำนวน 8 โรงเรียน ใน 1 อำเภอ โดยองค์ประกอบที่ใช้ในครั้งนี่คือ 1) พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน (shared school's mission, vision, and goals) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน (shares responsibility) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

1.2.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Ritchie & Woods

Ritchie & Woods (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการกระจาย โดยผ่านไปยังความเข้าใจถึงความแตกต่างในธรรมชาติของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยงานวิจัยของเขาได้อธิบายถึงว่าระดับของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไรโดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษา 8 โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 โรงเรียน มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการกระจายอำนาจดังนี้ 1) การกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร 2) การสนับสนุนให้ครูได้เสนอแนวคิดใหม่ๆ 3) การพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมเช่น ความไว้วางใจ 4) การเผยแพร่สมรรถนะสำหรับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 5) การกระจายการฝึกปฏิบัติของภาวะผู้นำระหว่างสมาชิกในองค์กร

1.2.13 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Christy

Christy (2008) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจซึ่งได้ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการเปรียบเทียบและใช้แบบสำรวจและองค์ประกอบของ Gordon (2005) ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 ตัว คือ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices) 2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกัน (shared mission, vision and goals) 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 4) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) และ 5) การประเมินและการพัฒนาความชำนาญ (evaluation and professional development)

1.2.14 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Davis

Davis (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามโดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 34 โรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 7

ประเด็นดังนี้ 1) การจัดองค์การของโรงเรียน (school organization) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3) โปรแกรมการสอน (instructional program) 4) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) 5) ภาวะผู้นำผู้บริหาร (principal leadership) 6) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) และ 7) การแนะนำหลักสูตรและการประเมินผล (artifacts)

1.2.15 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Ugwu

Ugwu (2009) งานวิจัยของ Ugwu ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของสมาชิกในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในรัฐเท็กซัสตอนใต้ โดยมีองค์ประกอบ ที่ศึกษาดังนี้ (Bable, 2008) 1) ความชำนาญงานประสบการณ์และภูมิปัญญา 2) ความสามารถในการแก้ปัญหา 3) การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น

1.2.16 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Terrell

Terrell (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน (shared mission, vision, and goals) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน (shares responsibility) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

1.2.17 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Grant

Grant (2011) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิผลของภาวะผู้นำในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยในงานวิจัยนี้พบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารเพิ่มขึ้นในคุณภาพและความซับซ้อนพร้อมกันกับเงื่อนไขความรับผิดชอบสำหรับการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) การพัฒนาบุคลากร (developing people) 3) การจัดการองค์กร (redesigning the organization) 4) การจัดการหลักสูตร (managing the instructional program)

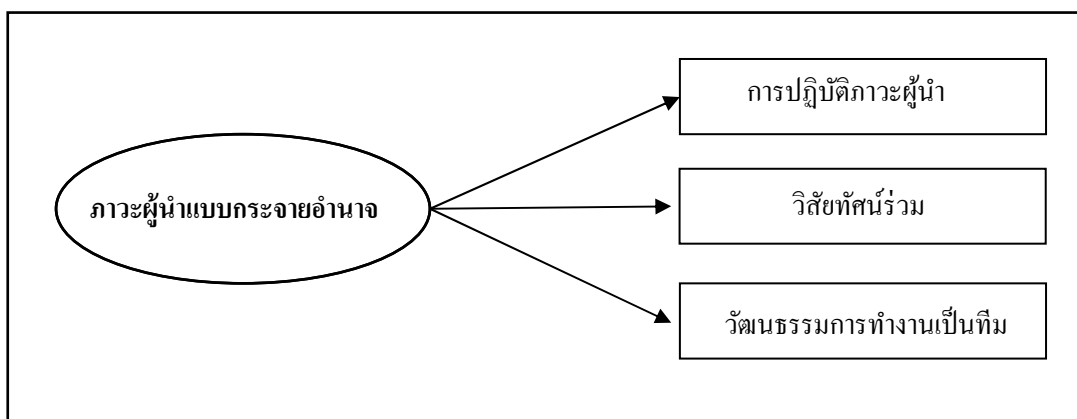
องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ตามทัศนะของนักทฤษฎี นักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	Elmore (2000)	Gronn (2002)	Camburn et al. (2003)	Lucia (2004)	Gordon (2005)	Timperley (2005)	Macbeath (2005)	Spillane (2006)	Maxcy and Nguyen (2006)	Leithwood et al. (2007)	Smith (2007)	Richie and Woods (2007)	Christy (2008)	Davis (2009)	Ugwu (2009)	Terrell (2010)	Grant (2011)	รวมความถี่
15. การเสริมสร้างพลังให้กับคนอื่น (empower to others)				✓														1
16. การสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (systematic support)				✓														1
17. การร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน (collegial collaboration)				✓														1
18. การกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร												✓						1
19. การสนับสนุนให้ครูได้เสนอแนวคิดใหม่ๆ												✓						1
20. การพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม เช่นความไว้วางใจ												✓						1
21. การเผยแพร่สมรรถนะสำหรับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม												✓						1
22. การกระจายการฝึกปฏิบัติของภาวะผู้นำระหว่างสมาชิกในองค์กร												✓						1
23. ความชำนาญงานประสิทธิภาพ และภูมิปัญญา															✓			1
24. ความสามารถในการแก้ปัญหา															✓			1
25. การตระหนักต่อตนเองและผู้อื่น															✓			1
รวมองค์ประกอบ	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	3	3	5	4	74

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 25 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)
 องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)
 องค์ประกอบที่ 3 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)
 จากองค์ประกอบข้างต้น แสดงเป็นโมเดลการวัดได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

1.3.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

แนวคิดของภาวะผู้นำ (leadership) ได้เกิดขึ้นมานานแล้วโดยไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมการแบ่งแยก หรือสภาวะการณ์อื่นๆ (Kouzes & Posner, 2007) และภาวะผู้นำเป็นการทำงานแบบมีอาชีพในทุกๆ ตำแหน่ง (Lambert, 2003) และรวมไปถึงภาวะผู้นำมีความสำคัญในผลลัพธ์ของการเรียนรู้ของนักเรียน (Leithwood & Riehl, 2003) ดังนั้นการปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสถานศึกษา ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงความหมายของ การปฏิบัติภาวะผู้นำในแต่ละแนวคิดของนักวิจัยและนักวิชาการดังนี้ ในทัศนะของ Spillane (2006) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำ เป็นการขยายออกของการทำงานผ่านผู้นำที่หลากหลาย (multiple leaders) ส่วน Heck & Hallinger (1999) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำไม่ต่อยสำคัญแต่จำเป็นถ้าหากต้องการให้ความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า และในแง่มุมมองของการถูกกระจาย การปฏิบัติภาวะผู้นำจะกำหนดรูปร่างในด้านปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ของพวกเขา (Gronn, 2000; Spillane, Haverson, & Diamond, 2001) สำหรับ Christy (2008) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติภาวะผู้นำเป็นการอำนวยความสะดวกในการกระจายภาวะผู้นำโดยมีองค์ประกอบดังนี้ การใช้งาน

(enabling) การสนับสนุน (supporting) การประสาน (coordinating) และการให้แนวทาง (guiding) งานให้กับผู้นำคนอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความรู้สึกลงในบรรยากาศที่เป็นมิตร

นอกจากนี้แล้ว Kouzes & Posner (2007) ยังกล่าวอีกว่าในหนังสือรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำ ว่าควรมีการปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ 5 ประเภทคือ 1) มีรูปแบบวิธีการ (model the way) คือผู้นำจะต้องกระทำให้ดังกว่าคำพูด 2) มีการสร้างแรงบันดาลใจในวิสัยทัศน์ร่วม (inspired shared vision) ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์กับคนอื่นๆ ได้อย่างมีคุณค่า 3) มีกระบวนการที่ท้าทาย (challenge the process) 4) ให้อำนาจผู้อื่นในการกระทำ และ 5) ส่งเสริมและให้กำลังใจ ซึ่งได้พบว่าในจำนวนทั้งหมดที่กล่าวมานั้นมีอยู่ 4 คุณลักษณะที่สอดคล้องกันในการจัดอันดับในแบบสำรวจ “Characteristics of Admired Leaders” ซึ่งคุณลักษณะนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kouzes & Posner (1987, 1995, 2002 & 2007) ในจำนวน 4 อันดับคือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) การมองไปข้างหน้า 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) การมีอำนาจ Kouzes & Posner (2007) ยังได้กำหนดว่าความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่จำเป็นปัจจัยเดียวที่สำคัญของความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ความซื่อสัตย์จะเชื่อมต่อกับจริยธรรมกับคุณค่า นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญชั้นนำด้านผู้นำและการออกแบบองค์กรในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจอย่างรวดเร็วขององค์กรที่ประสบความสำเร็จเป็นองค์กรที่สามารถปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการจัดการที่วางอยู่บนแนวคิดเหล่านี้เป็นผู้นำที่สำคัญเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรเพื่อให้สอดคล้องที่ดีขึ้นและชัดเจนเปรียบเทียบในการแข่งขันจะได้รับเมื่อองค์กรจะจัดขีดเพื่อความสำเร็จของโลก Mackenzie (2011) ได้นำเสนอแบบประเมินวิธีปฏิบัติผู้นำ 29 วิธีที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จดังนี้ 1) ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม 2) การพัฒนาและการใช้ทิศทางกลยุทธ์ 3) ความมั่นใจในระดับทิศทางของกลยุทธ์เป็นกระบวนการ 4) การใช้แผนระยะยาวและยุทธศาสตร์ 5) การปรับปรุงข้อตกลงขององค์กรเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ 6) การเชื่อมโยงผลตอบแทนขององค์กรเพื่อประสิทธิภาพ 7) การปรับปรุงองค์กรอย่างเป็นตรรกะ 8) การปรับปรุงสถาปัตยกรรมขององค์กร 9) การสร้างความมั่นใจอย่างสอดคล้องกับรางวัล 10) ผลการสร้าง ความมั่นใจสอดคล้องกับทิศทางของกลยุทธ์ 11) ความสำเร็จของการสร้างความมั่นใจกับเป้าหมายความสำเร็จ 12) การเข้ากันได้ของการสร้างความมั่นใจกับผลของความสนใจ 13) การใช้มาตรฐานของความเป็นจริงและยาก 14) การสร้างความมั่นใจในมาตรฐานการปฏิบัติงาน 15) การพิจารณาผลคำตอบโดยรวม 16) การบูรณาการกับองค์กร 17) การสร้างความมั่นใจและความสนใจที่เข้ากันได้ 18) การพัฒนาภาคี 19) การปรับตั้งภาคีกับทิศทางของกลยุทธ์ 20) การตัดสินใจที่ดีที่สุดอย่างกล้าหาญ 21) การสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 22) การใช้ฟอร์มขององค์กร 23) การสร้างความมั่นใจในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพ 24) ผลของการสร้างความมั่นใจมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา 25) การบำรุงและให้รางวัลด้านนวัตกรรม 26) การสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพ 27) การสร้างความมั่นใจการปรับปรุงด้านเทคโนโลยี 28) การจัดการเทคโนโลยีใหม่ๆ 29) การบูรณาการเทคโนโลยีใหม่ๆ

ในงานวิจัยก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้ Coulter (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความกดดันในการรับรู้ สุขภาพโดยองค์กรวม และการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้รูปแบบอย่างการปฏิบัติภาวะผู้นำของ Kouzes & Posner (2003) ซึ่งมีอยู่ 5 แบบคือ 1) การมีรูปแบบและวิธีการ 2) การสร้างแรงจูงใจในวิสัยทัศน์ร่วม 3) การมีกระบวนการที่ท้าทาย 4) การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และ 5) การส่งเสริมกำลังใจ และพบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำในด้านการมีรูปแบบ

วิธีการมีนัยสำคัญอย่างมีสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dimke (2011) ที่ได้ศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอิลลินอยส์ โดยพบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และยังพบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำมีอำนาจที่สุดที่สามารถระบุได้โดยครูและผู้บริหารและรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้คือการปฏิบัติภาวะผู้นำของ Kouzes & Posner (2003)

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การปฏิบัติภาวะผู้นำ” ได้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการปฏิบัติภาวะผู้นำคือ การมีรูปแบบวิธีการ มีกระบวนการที่ท้าทาย การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ ซึ่งนิยามนี้เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ของ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) คือ การมีรูปแบบวิธีการ มีกระบวนการที่ท้าทาย การให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ

1.3.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)

วิสัยทัศน์ (vision) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542) ให้ความหมายว่า การมองการณ์ไกล ในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น Kouzes & Posner (1991) ได้ให้นิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นภาพในอนาคตซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นกับองค์การในอนาคต เช่นเดียวกับ Moorhead & Griffin (1998) ก็ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ เป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์การมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจาก ปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึง ความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ก็คือ วิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคน ซึ่งแรงบันดาลใจนี้ มักจะออกมาในรูปของการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด มากที่สุด หรือยิ่งใหญ่ที่สุด อาจเป็นการให้บริการที่ดีที่สุด ผลิตภัณฑ์ที่ทนทานมากที่สุด หรืออาจเป็นความรู้ลึกถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจได้ ส่วน David & Davidson (1994) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นรูปแบบของการคิด เป็นกระบวนการเกี่ยวเนื่องระหว่างสภาพปัจจุบัน กับความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วิสัยทัศน์เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงในอนาคต อันเกิดจากความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มิใช่เพียงแต่ความปรารถนา หรือความใฝ่ฝันเท่านั้น ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงไม่ใช่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน และไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืนแต่เป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว เพื่อสร้างโอกาสระยะยาว ที่สำคัญ วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ มีอิทธิพลให้เป็นบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีการวางแผน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น จนกระทั่งบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ นอกจากนี้ Moorhead & Griffin (1998) ยังได้ให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ เป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์การมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจาก ปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจากสายตาของผู้นำองค์การ วิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝัน หรือความหวัง เพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึง ความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัว และวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ก็คือ วิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคน ซึ่งแรงบันดาลใจนี้ มักจะออกมาในรูปของการแสวงหาสิ่งที่ดี

ที่สุด มากที่สุด หรือยิ่งใหญ่ที่สุด อาจเป็นการให้บริการที่ดีที่สุด ผลลัพธ์ที่ทนทานมากที่สุด หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สำคัญ คือ วิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจได้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้ว่าชีวิตเราอยู่เพื่ออะไร ทำให้เรามีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสถานการณ์เฉพาะหน้าอย่างไรเป้าหมาย และไว้ทิศทาง และ Nanus (1992) ยังได้เสนอเพิ่มเติมว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท 4 ประการ คือ 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้เกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความก้าวหน้า 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตั้งเป้าหมายในชีวิตด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศตน เสียสละ และมุ่งคุณภาพของงาน 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น และ 4) เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต และปัจจุบัน เข้ากับอนาคต

Colman (2007) ก็ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์คือเรื่องราวของอนาคตเหมือนเป็นจินตนาการที่ถูกกำหนด อนาคตเป็นเรื่องราวเป็นการบรรยายขององค์กรที่คาดหวังในการมองเห็นในอนาคตที่เป็นจริง และการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นเรื่องราวอนาคตที่ถูกคาดหวังโดยสมาชิกในองค์กร เหมือนการมองเห็นที่ถูกต้องและเป็นการกระทำเฉพาะวันต่อวัน ภาวะผู้นำสำหรับการเปลี่ยนแปลงกล่าวว่าถ้าผู้นำนำเอาการเปลี่ยนแปลงถูกต้อง ผู้ตามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บทบาทการสอบใดๆของวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงจะต้องเอาไปพิจารณา ซึ่งวิสัยทัศน์ไม่สามารถกำหนดหรือควบคุม โดยแต่ละคนสามารถยอมรับหรือปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พวกเขาอาจจะตอบสนองของพื้นฐานของวิสัยทัศน์โดยมีกำหนดการของตนเองและความเชื่อได้ Kouzes & Posner (2007), Grant (2011) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า เมื่อต้องการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ในองค์กรถือว่าเป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ในการปฏิบัติและพัฒนา สมาชิกในองค์กร ภาวะผู้นำ การเรียนการสอนและการเรียนรู้ถูกคาดหวังว่าจะได้รับมาจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วน Leithwood & colleagues (2006) ได้สรุปว่าคนส่วนใหญ่โดยทั่วไปถูกสร้างแรงจูงใจโดยเป้าหมาย (goals) บังคับพวกเขาในทางส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่ยากที่จะทำให้บรรลุและสามารถระบุกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ และให้เพิ่มเติมว่าการกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียนนั้น วิสัยทัศน์โรงเรียนถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมรับในกลุ่มของเป้าหมาย และเป็นการนำผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายมาใส่ในกระบวนการด้วย และ Neuman & Simmons (2000) ก็ได้ให้แนวคิดที่ว่าวิสัยทัศน์ถูกสร้างและยังคงอยู่เมื่อมีภาวะผู้นำที่ถูกลสนับสนุนโดยผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงของครู ในงานของภาวะผู้นำนั้นต้องมีการสร้างพันธกิจ เป้าประสงค์และวัฒนธรรมของโรงเรียนด้วย

ในส่วนนี้นักวิชาการของไทยก็ได้ให้ความหมายของคำว่าวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ บัณฑิตแทนพิทักษ์ (2540) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นเสมือนพิมพ์เขียวของสภาพที่ต้องการเพื่อให้ทุกคนทำงานไปสู่ความสำเร็จในอนาคต วิสัยทัศน์ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ร่วมกับการระดมความคิดหาแนวทางแก้ปัญหาให้ได้ว่า ซึ่งองค์กรอันพึงประสงค์ในอนาคต ในมุมมองของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2541) ได้สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ว่า คือ ความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างโดยผ่านกระบวนการคิด การเรียนรู้ การตระหนักรู้ การสังเคราะห์ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต เป็นการสร้างภาพของสมมุติที่มุ่งอนาคต โดยเป็นภาพที่สมจริงสมจังน่าเชื่อถือ น่าสนใจ เป็นภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อขององค์กร เป็นภาพที่ชัดเจน บ่งบอกถึงภาวะในอนาคตที่พึงประสงค์ เป็นข้อความบ่งถึงปรัชญาความมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้ว ประชุม โพธิสุข (2542) ได้ให้ทัศนะ

ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้ เป็น ซึ่งโดยปกติแล้วจะแสดงออกมาในข้อความของวิสัยทัศน์ที่เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ต้องเป็นผู้ให้วิสัยทัศน์แก่องค์กร สามารถมองสถานภาพโดยรวมขององค์กรสร้างสรรค์ความรู้ความชำนาญของกลุ่ม และช่วยฝึกฝนสมาชิกให้เป็นผู้เดินหน้าต่อไปได้ วิสัยทัศน์ที่ดีควรเป็นวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ แม้ว่าสถานการณ์ข้างหน้าจะเป็นลบอย่างแน่นอน แต่ผู้มีวิสัยทัศน์ คือผู้ที่รู้วิสัยทัศน์ สถานการณ์ มุ่งมั่นที่จะผ่านพ้นสถานการณ์เลวร้ายนั้นไปได้ด้วยดี โดยสร้างศรัทธาให้ผู้เกี่ยวข้องเพื่อการประสานพลัง ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการบรรลุความสำเร็จ ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ควรมีความท้าทาย และคุ้มค่าต่อความเพียรพยายาม

วันเพ็ญทรู จิตตวิวัฒน์ (2546) ได้ให้ความหมายว่าวิสัยทัศน์ คือการมองการณ์ไกล เห็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนข้างชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ในสถานการณ์นั้น ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ วิจิตร นิลฉวี (2550) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ที่มีความชัดเจนความเป็นไปได้ ความน่าเชื่อถือและมีคุณค่าต่อองค์กร โดยภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อ ขององค์กร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ มีความสำคัญต่อองค์กรมาก ผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์นั้น จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โรงเรียนวิทยาลัยหรือสถานศึกษาในอนาคต และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เช่นเดียวกับ ชลาชัย นิมิบุตร (2550) ก็ให้นิยามว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้ เป็นไปได้ อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของทุก ๆ คน แต่วิสัยทัศน์ไม่สามารถเกิดขึ้นกับทุกคนได้ หากไม่ได้รับการปลูกฝัง ไม่ได้รับการเรียนรู้จากสังคม เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ระบุว่าวิสัยทัศน์เป็นข้อความที่แสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ของโรงเรียนในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงความมั่นคงใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

ในส่วนคำวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) Senge (1990) ได้เขียนในหนังสือที่ชื่อว่า "The Fifth Discipline" โดยให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ว่าเป็นเหมือนผู้ที่มีอำนาจในการชักจูงให้คนอื่นทำงานด้วยหัวใจ และในระดับที่ง่ายที่สุดของการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นคำตอบของคำถามว่าอะไรที่คุณต้องสร้างสรรค์ ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ร่วมก็คือภาพอนาคตที่ทุกคนจะต้องร่วมมือกันทั้งมันสมองและหัวใจในองค์กรของตนเอง มีวิสัยทัศน์ทำอะไรให้องค์กร คำตอบคือเปลี่ยนจากคำว่าองค์กรเป็นองค์กรของเรา เป็นการสร้างความรู้สึกที่ธรรมดาและให้ความเกี่ยวข้องของกิจกรรมที่หลากหลาย และได้ให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกันเป็นการสร้างจุดประสงค์ที่ธรรมดา เป็นสิ่งกระตุ้นให้มีการคิดและวิธีการใหม่ๆ ให้ความกล้าหาญและแรงผลักดันในการกล้าเสี่ยงและทดลอง โดยพื้นฐานแล้ว ถ้าไม่มีการมีวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ที่มีนั้น ไม่มีจุดยืน และไม่มี ความหมาย และไม่เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ Evans (1996) ให้นิยามของการมีวิสัยทัศน์ร่วมว่าเป็นผลลัพธ์ของระบบ การวางแผนที่มีเหตุผลตามด้วยการประเมินของเงื่อนไขภายใน โรงเรียน

ส่วน Kotter (1996) ยังให้ความหมายที่เป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ว่าเป็น เหมือนรูปภาพของอนาคตบางอย่างที่เป็นนัยหรือข้อคิดเห็นที่ชัดเจน Senge, Kleiner, Roberts, Ross, Roth, & Smith (1999) ได้ให้แนวคิดโดยรวมว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้รับผิดชอบในการมีวิสัยทัศน์ร่วมและจะต้องบังคับตนเองและสร้างแรงจูงใจในการกระทำก่อนที่โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ "วิสัยทัศน์ที่ถูกบังคับโดยการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆเกี่ยวกับองค์ประกอบของพลังการเปลี่ยนแปลง" และ Beach (2006) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เป็นเหมือนกระบวนการของการมีส่วนร่วมและสัมพันธ์กับเงื่อนไขขององค์กรและยังเป็นแค่ความคิดในอนาคตเท่านั้น

งานวิจัยของ Moss & Grunkemeyer (2010) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ร่วมว่าเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสำหรับชุมชนที่ยั่งยืน โดยปัจจุบันนี้พบว่าชุมชนได้เผชิญกับความสับสน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นที่ท้าทายในอนาคต ความแตกต่างในการเพิ่มขึ้นของประชากร เศรษฐกิจและสังคม ความปรารถนาในการพัฒนาสิ่งที่ขัดแย้งกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อนำเสนอวิธีการ กลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของชุมชนซึ่งเป็นการผนวกของผลลัพธ์ในมุมมองของอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “วิสัยทัศน์ร่วม” ได้ว่า หมายถึงการแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร มีเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นของทุกฝ่าย ร่วมแรงรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยได้เชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้ของ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) คือ การมองเห็นภาพในอนาคตของเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน และมีความมุ่งมั่นของทุกฝ่าย ร่วมแรงรวมใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

(teamwork culture)

ในปัจจุบันการทำงานไม่สามารถทำคนเดียวได้และจำต้องอาศัยพึ่งพาคนอื่น ด้วยเหตุว่าความรู้ ความสามารถของคนเรามีจำกัด ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานกันภายในกลุ่ม กล่าวคือการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ทีมงานหมายถึง กลุ่มคนจำนวนไม่มากที่มีทักษะมาเสริมกัน มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายของผลงานและรับผิดชอบร่วมกัน (วรภรณ์ ตรีกุลสวัสดิ์, 2550) ดังนั้นองค์กรต่างๆ ได้นำคำว่าทีม (team) มาใช้กันอย่างกว้าง โดยผู้บริหารมักจะกล่าวว่า "เราเป็นส่วนหนึ่งของทีม" ดังนั้น ทีม จึงหมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึงความเท่าเทียมของสมาชิกด้วย การทำงานเป็นทีม (teamwork) ควรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าหมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล ที่มีเป้าหมายร่วมกัน ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และในความหมายของ Woodcock (1989) ก็ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน ส่วน Goyal (1989) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การประสานกัน โดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และ Hackman (2002) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ในหนังสือเรื่อง "การเป็นผู้นำทีม: เตรียมเวทีให้พร้อมสำหรับการแสดงครั้งยิ่งใหญ่ (Leading Teams:

Setting the Stage for Great Performance) ว่าทีมที่แท้จริงมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการคือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่งๆ ที่เหมาะสมและยังกล่าวอีกว่าเหตุผลที่ต้องทำงานเป็นทีมคือ รูปแบบของทีมในองค์กรแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของทีมที่แตกต่างกันโดยได้กล่าวถึงรูปแบบที่ใช้กันมากที่สุดคือ 1) รูปแบบทีมงานที่บริหารจัดการตนเอง (self-manage work teams) รูปแบบนี้จะมีลักษณะการทำงานเหมือนเดิมทุกวัน โดยสมาชิกในทีมจะคิดหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป และ 2) รูปแบบทีมงานโครงการ (project teams) จะแตกต่างไปจากทีมงานบริหารจัดการตนเอง เนื่องจากทีมงานโครงการได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อการทำงาน ซึ่งไม่ใช่งานประจำ โดยอาจจะทำในเวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่องานเสร็จสิ้นก็จะสลายตัวแยกจากกัน โดยโครงการมักจะเป็นขนาดใหญ่และมีผู้บริหารโครงการและผู้นำทีม นอกจากนี้แล้วความสามารถที่สำคัญของทีมที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบไปด้วยความสามารถพิเศษ (talent) ความรู้ (knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยผู้นำทีมต้องมีการวางเป้าหมายของทีมที่ชัดเจนและมีการวัดผลการดำเนินงานร่วมกันเพื่อถึงความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ และยังมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายของทีมร่วมกันโดยสมาชิกทุกคนต้องมีความตั้งใจแน่วแน่และมีความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วย (Hackman, 2002)

การทำงานเป็นทีม ในความหมายของวิภาพร มาพบสุข (2543) หมายถึง บุคคลมากกว่า 1 คน มารวมตัวกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กันทำ และมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เรียม ศรีทอง (2540) ก็ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง กระบวนการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงาน และต่อเพื่อนร่วมงาน พิชัย เล่งพานิชย์ (2541) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม คือการทำงานของกลุ่มบุคคลร่วมกันเพื่อทำให้ได้ผลมากกว่าที่เขาแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลที่ทำงานเหล่านั้นมีความตื่นตัวและสนใจและสนุกเพลิดเพลิน สุทธิ ภิบาลแทน (2541) ก็ได้กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยแต่ละคนที่มาทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ร่วมใจ มีการประสานงานที่ดี มีการติดต่อสื่อสาร ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนทำอะไรก็ตามทุกคนต่างยอมรับ และมีการวางแผนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสูงสุด เพื่อเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และนำไปสู่เป้าประสงค์หลักขององค์กรที่ตนเองอยู่

วราภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์ (2550) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์กัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจต้องทำร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจร่วมกันและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงหมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือ ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

คำจำกัดความของคำว่า "วัฒนธรรม" ได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้อย่างมากมายแต่เมื่อนำมารวมกันสามารถสรุปได้และสื่อความหมายได้คือ วิธีการดำเนินชีวิต (the way of life) ของคนในสังคม (เมตตา เปรมปริดี, 2554) การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานร่วมกันของสมาชิกมากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนทำอะไรก็ตามทุกคนต้องยอมรับ และมีการวางแผนทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสูงสุด เพื่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนำไปสู่เป้าประสงค์หลักขององค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม จึงมีองค์ประกอบสำคัญคือสมาชิกต้องยอมรับในเรื่องของการทำงานเป็นทีม และพร้อมที่จะไปในทิศทางเดียวกัน โดยลักษณะการทำงานแบบไม่ยึดติดระบบอาวุโสทางความคิด แต่ทั้งนี้ยังต้องมีการรักษาสีทธิ และเคารพสิทธิของทีมงาน แต่การทำงานเป็นทีมต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร และที่คนส่วนใหญ่ได้รับ ดังนั้นสมาชิกในทีมงานต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน และต้องมีความผูกพันกันในการนำไปสู่เป้าหมายของทีม โดยสมาชิกทุกคนต้องมีความคิดร่วมกันว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร มีการรับทราบภาระหน้าที่ของทุกคนโดยให้ค่านึงว่าตัวเราเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และต้องไม่ไปก้าวถ่าง ความรับผิดชอบ ของสมาชิกในทีม แต่ในขณะที่เดียวกันแม้สมาชิกในทีมขาดหายไปเราเองสามารถที่จะช่วยเหลือหรือทำแทนกันได้ สิ่งที่จะช่วยให้การทำงาน เป็นที่บรรลุผลได้อีกประการหนึ่ง คือการสร้างบรรยากาศของทีมงานให้มีความรู้สึกดีต่อกัน คือมีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน เมื่อใดที่พบปัญหาให้หันหน้าเข้าหากัน ปรึกษากันตลอดเวลา ทีมงานควรมีการเสียดสีและไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน สมาชิกไม่ควรที่จะนำ ความคิดของตนเองเป็นที่ตั้ง ควรระลึกไว้เสมอว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ต้องพาทีมงานปฏิบัติภารกิจให้ไป สู่เป้าหมาย หรือแผนที่วางไว้ ทีมงานจึงเป็นหัวใจหลักที่สำคัญซึ่งอาจจัดได้ออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1) ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน 2) บทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มต้องเข้าใจตรงกัน และไม่คลุมเครือ 3) มีระบบการให้รางวัลค่าตอบแทนเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และ 4) มีทักษะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กร ในการทำให้เกิดความสามัคคี ไว้เนื้อเชื่อใจ รักใคร่กลมเกลียวกัน ตลอดจนเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทั้งยังจะช่วยให้สมาชิกปรับคนทางสังคมได้ดีระหว่างสมาชิกในทีมงานที่ได้ช่วยกันทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็น ไปได้ด้วยดี ทุกคนในทีมงานจะเป็นผู้ก่อให้เกิดงานเล็กๆ มุ่งไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน สมาชิกทุกคนที่ร่วมในทีมงานมีโอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานทีมหนึ่งในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วยการทำงานเป็นทีม อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมคือการไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางในการทำงาน แต่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมเสมอทั้งนี้ให้มีการเสริมจุดแข็งและลบจุดอ่อนของกันและกัน เป็นการทำเราวมสิ่ง ที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาใช้ เพื่อทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วง การทำงานเป็นทีมเป็นการนำประสบการณ์และความผูกพันที่ร่วมกันสร้างผ่านการทำงานอันก่อให้เกิดความรัก สามัคคี ทูมเท และอุทิศชีวิตร่วมกันและเสียดสีเพื่อองค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม” ได้ว่า หมายถึงการแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีความรับผิดชอบ การร่วมมือปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีการประสานงานกัน เพื่อมุ่งสิ่งศักยภาพที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายใน

กลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งนิยามนี้เชื่อมโยงไปถึงตัวบ่งชี้ของ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) คือ มีความรับผิดชอบในการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการประสานงานกัน เพื่อมุ่งตั้งศักยภาพที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษางานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ” ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกและวัดได้ในองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) 2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และ 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) ข้างต้น และผู้วิจัยได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วัด ภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้และสาระหลักเพื่อการวัด
การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการปฏิบัติภาวะผู้นำคือ การมีรูปแบบวิธีการ มีกระบวนการที่ท้าทายการให้อำนาจคนอื่นในการกระทำ และการส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ	มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำ 1. มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลาย 2. สนับสนุนบุคลากรในองค์กรปฏิบัติภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่ท้าทาย 3. มีกระบวนการในการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ท้าทาย ให้อำนาจคนอื่น 4. ให้คนอื่นมีอำนาจในการปฏิบัติภาวะผู้นำ การส่งเสริมให้กำลังใจ 5. ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย
วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคตร่วมกันขององค์กร การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และการมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น	ให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคตร่วมกัน 1. ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2. การกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน 3. การสร้างองค์ความรู้ในวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นให้เกิดขึ้น 4. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล 5. การให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วัด ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้และสาระหลักเพื่อการวัด
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)	การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานถึงการมีความรับผิดชอบ การร่วมมือปฏิบัติงานการยอมรับ ฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีการ ประสานงานกัน เพื่อมุ่งดึงศักยภาพ ที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายใน กลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรม ให้งานบรรลุเป้าหมาย	มีความรับผิดชอบ 1. การรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การร่วมมือปฏิบัติงาน 2. การร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3. การร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น 4. ยอมรับในความคิดเห็นของทีมงาน การประสานงาน 5. มีการประสานงานร่วมมือกันในองค์กร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเส้นทางอิทธิพล

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ซึ่งจะทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลและน่าเชื่อถือ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากแนวคิดจากหลายๆ แหล่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Woods

Woods (2004) งานวิจัยของ Woods ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย: ความแตกต่างของการเคลื่อนไหวตัวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ แบบสร้างสรรค์โดยผ่านองค์กรในการทำงาน

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Watson

Watson (2005) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือของครูและการปฏิรูปโรงเรียนโดยใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจผ่านการกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ โดยศึกษากับครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในตะวันตกส่วนกลาง โดยโรงเรียนเป็น โรงเรียนต้นแบบการปฏิรูป ในการศึกษาที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษา โดยศึกษาในบทบาทของการทำงานของครูที่เป็นทีมในองค์กรและคุณภาพที่แสดงออกมา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) ความร่วมมือของครู 2) เวลาในการทำงานเป็นทีม และ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (interaction)

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Graham-Migel

Graham-Migel (2006) ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการให้คำแนะนำและความร่วมมือระหว่างการศึกษาและสาธารณสุขในบริบทการปฏิรูปโรงเรียน โดยได้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีดังนี้ 1) โครงสร้างขององค์กร 2) โอกาสสำหรับการเสริมสมรรถนะ 3) อิสระ (freedom)

2.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Paredes Scribner, Sawyer, Watson, & Myers

Paredes Scribner et al. (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ การศึกษาเป็นกลุ่มสนทนาและความร่วมมือ โดยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูสองคนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในการตรวจสอบลักษณะของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยวิธีการวิจัยเป็นแบบเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เปรียบเทียบและการสนทนาเป็นกลุ่ม ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และ 2) ความสามารถของภาวะผู้นำ และ 3) ความร่วมมือ

2.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Angelle

Angelle (2007) ในงานวิจัยนี้เกี่ยวกับแนวคิดขององค์กรต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนขนาดกลาง โดยพบว่าความสนใจและแนวคิดของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจได้เพิ่มขึ้น โดยพบได้ในงานวิจัย ในขณะที่ยังมีการพูดถึงภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้ ก็ยังพบหลักฐานในงานวิจัยนี้เกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ 1) ความไว้วางใจ และ 2) ความพึงพอใจ

2.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Harris

Harris (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ 1) แบบภาวะผู้นำ 2) ประสิทธิภาพขององค์กร

2.1.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Leung

Leung (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขอบเขตและรูปแบบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและผลกระทบบนผลลัพธ์ที่แสดงออกมาขององค์กร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของฮ่องกง ในการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้เป็นที่นิยมและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกงจำนวน 220 คน โดยมีองค์ประกอบในงานนี้คือ การสอน การเรียนรู้ และหลักสูตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานนี้คือ 1) ความร่วมมือ 2) ความชำนาญการ และ 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Robertson

Robertson (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกระจายอำนาจต่อครู ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับกรณีศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำกระจายอำนาจ โดยได้ศึกษาจาก ผู้บริหาร โรงเรียน 4 คน ครู 12 คน ใน 1 อำเภอ โดยเริ่มศึกษาในปี 2004-2007 ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ได้กล่าวถึงความน่าสนใจของการวิจัยนี้ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ รวมไปถึงข้อมูลอภิปรายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุมและครูในสภาพและยังบอกถึงลักษณะโอกาสสำหรับภาวะผู้นำของครูด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ 1) ความร่วมมือ (collaboration) 2) ความไว้วางใจ (trust) และ 3) เวลาในการเรียนรู้ (time to learn)

2.1.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Bolivar

Bolivar (2009) ได้ศึกษางานวิจัยในเรื่องของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเครือข่ายสังคมในโรงเรียนประเทศเวเนซุเอลาโดยในงานวิจัยทำในลักษณะบูรณาการและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบ

กระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) ความร่วมมือ (collaboration) ในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2) การสนับสนุน (support) ของครูในภาระงานซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการประสบความสำเร็จในงาน 3) การส่งเสริมทีมงาน (promoting team work) ในแต่ละคั้ง และ 4) ความมั่นใจ (certain) ในการดำรงอยู่ของโรงเรียนและทีมงานบนความร่วมมือของครู

2.1.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Chamberland

Chamberland (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการฝึกปฏิบัติระหว่างสมาชิกของทีมของครูที่เป็นผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการใชรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกตและการศึกษาข้อมูลจากวารสาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ 1) บรรยากาศในการร่วมมือ และ 2) แบบเครื่องมือของภาวะผู้นำ

2.1.11 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Cruz

Cruz (2009) ในงานวิจัยนี้เกี่ยวกับความท้าทายของผู้บริหารโรงเรียนในการนำภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีทุนทางสังคมและการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในงานวิจัยได้พูดถึงการเปลี่ยนแปลง ความคาดหวังภาวะผู้นำของผู้บริหารในการรับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและทุนทางสังคมในการปรับปรุงสมรรถนะของผู้บริหารในการนำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) การมีส่วนร่วมในความไว้วางใจ และ 2) การให้ความสะดวก

2.1.12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Curtis

Curtis (2009) ในงานวิจัยนี้ Curtis ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการสร้างบทบาทใหม่ของผู้นำในบริบทของโรงเรียนที่ปรับใหม่ (McLaughlin & Talbert, 2001) และความสำคัญของการกระจายภาวะผู้นำ (Spillane, 2006) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ การริเริ่มในสิ่งใหม่แบบสร้างสรรค์ในบทบาทใหม่ของภาวะผู้นำในบริบทที่ปรับใหม่

2.1.13 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ David

David (2009) ได้ศึกษาจากกรณีตัวอย่างจำนวน 6 โรงเรียน โดยศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายแบบปฏิรูปและมีปัจจัยที่ส่งผลดังนี้ 1) ทักษะที่หลากหลายของครูและผู้บริหารซึ่งเมื่อมีการปฏิรูปภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจำเป็นต้องให้ครูและผู้บริหารมีทักษะที่หลากหลายทั้งการสอนในห้องเรียนและการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งอาจมีหลายมิติและมีกิจกรรมที่ซับซ้อน 2) การมีภาระงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งครูและผู้บริหารพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 3) งานที่มีเอกลักษณ์ ครูโดยทั่วไปไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่มีเอกลักษณ์ในงานแบบดั้งเดิมของพวกเขาการปฏิรูปภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจทำให้พวกเขาออกจากกฎเกณฑ์เดิมและพัฒนาระบบและปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียน 4) อิสระ (freedom) ในการทำงานถือว่าเป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพการทำงานของครูในห้องเรียน (Little, 1990)

2.1.14 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Jaimes

Jaimes (2009) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ: ผลกระทบต่อการพัฒนาของภาวะผู้นำของครู โดยงานวิจัยเป็นแนวเชิงคุณภาพโดยใช้รูปแบบกรณีตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาแถบชานเมืองซึ่งทั้งสองโรงเรียนมีลักษณะที่คล้ายกันในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) 2) การสร้างแรงจูงใจ (motivation) และ 3) ประสิทธิภาพ (effectiveness)

2.1.15 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Plotnick

Plotnick (2009) ในการศึกษางานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระจายภาวะผู้นำบางส่วน โดยความร่วมมือในระหว่างองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ ความไว้วางใจ (trust) ซึ่งมีอยู่ 3 ประเภทคือ ความไว้วางใจความเชี่ยวชาญ (expertise trust), ความไว้วางใจส่วนบุคคล (personal trust), และกระบวนการความไว้วางใจ (process) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก คือการรับรู้ผลการดำเนินงาน และความพึงพอใจ (satisfaction)

2.1.16 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Ugwu

Ugwu (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของสมาชิกในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในเท็กซัสตอนใต้ โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีดังนี้คือ 1) ความร่วมมือของครู 2) ความรับผิดชอบของครูและการบริการ 3) ความคิดสร้างสรรค์ในการร่วมมือ และ 4) การสร้างแรงจูงใจ (motivation)

2.1.17 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Eggen

Eggen (2010) งานวิจัยของ Eggen ได้ศึกษาในเรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยได้ออกแบบการวิจัยเป็นลักษณะสำรวจการฝึกปฏิบัติของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) ความไว้วางใจ (trust) 2) ความรู้ที่ชำนาญ (expert knowledge)

2.1.18 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Hulpia, Devos & Hilde

Hulpia et al. (2010) ในงานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจคือ 1) ความร่วมมือภาวะผู้นำเป็นทีม 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ 3) ความมุ่งมั่นของครูในองค์กร โดยได้มีการวิเคราะห์แบบวิธีการหลายระดับจากครูจำนวน 1522 คน นอกจากนี้การตัดสินใจร่วมกันและการกระจายของโครงสร้างภาวะผู้นำที่สนับสนุนมีผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่อองค์กรของครู แต่ในทางตรงกันข้ามการกระจายของโครงสร้างการควบคุมดูแลภาวะผู้นำและครู ประสบการณ์ส่งผลกระทบต่อทางลบ

2.1.19 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากผลงานวิจัยของ Liou

Liou (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในความรู้ โดยการตรวจสอบของความไว้วางใจในผู้บริหารและเครือข่ายทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบของความไว้วางใจของครูสำหรับผู้บริหารเป็นส่วนที่สำคัญนึ่งที่สุดเมื่อผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ ความไว้วางใจ (trust)

จากทัศนนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	Woods (2004) Sheldon (2005) Graham-Migel (2006) Paredes Scribner et al. (2007) Angelle (2007) Harris (2008) Leung (2008) Melavel (2008) Bolivar (2009) Chamberland (2009) Cruz (2009) Curtis (2009) David (2009) Jaimes (2009) Plotnick (2009) Ugwu (2009) Eggen (2010) Hulpia et al. (2010) Liou (2010) รวมความถี่																			
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
1. ความร่วมมือ (collaboration)		✓		✓			✓	✓	✓	✓				✓		✓	8			
2. ความไว้วางใจ (trust)					✓	✓	✓			✓			✓		✓	✓	7			
3. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)	✓			✓							✓		✓	✓			5			
4. การสร้างแรงจูงใจ (motivation)													✓	✓			2			
5. ประสิทธิภาพองค์กร						✓							✓				2			
6. อิสระ (freedom)			✓									✓					2			
7. ความรับผิดชอบ (responsibility)														✓			1			
8. ความมุ่งมั่น (commitment)																✓	1			
9. การสนับสนุนส่งเสริม (support)									✓								1			
10. ความรู้ที่ชำนาญ (expert knowledge)															✓		1			
11. ความมั่นใจ (certain)									✓								1			
12. การมีทักษะ (skill)													✓				1			
13. ภาระงาน (tasks)													✓				1			
14. แบบภาวะผู้นำ (leadership style)						✓											1			
15. ความพึงพอใจ (satisfaction)					✓								✓				1			
16. เวลาในการเรียนรู้ (time to learn)								✓									1			
17. ปฏิสัมพันธ์ (interaction)		✓															1			
18. การอำนวยความสะดวก (facilitator)											✓						1			
19. แบบเครื่องมือของภาวะผู้นำ									✓								1			
รวมองค์ประกอบ	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	4	2	2	1	38

จากตารางที่ 3 แสดงผลจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เป็นปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ในตารางที่ 3 พบว่ามีจำนวน 19 ปัจจัย แต่ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากปัจจัยความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่ามี 3 ปัจจัย คือ 1) ความร่วมมือ (collaboration) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

2.2 เส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยจากแหล่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความไว้วางใจและความร่วมมือ

คำว่า “trust” มาจากภาษาเยอรมันคำว่า “trost” หมายถึง ความสะดวกสบาย (get comfort) ความไว้วางใจหมายถึง ความเชื่อในบุคคลจะสามารถเป็นที่พึ่งพิงให้เราในเรื่องๆ หนึ่งหรือความเชื่อว่าคุณคนนั้นจะไม่ทำให้เราผิดหวัง (shaw, 1997) ส่วน Lewis (1999) ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันนั้นหมายถึงความเชื่อร่วมกันที่ทำให้บุคคล/กลุ่มบุคคลสามารถพึ่งพาบุคคล/กลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์และจุดหมายร่วมกันและหมายรวมถึงความเต็มใจในการปรับตัวให้เข้ากับอีกฝ่ายหนึ่งเมื่อมีความจำเป็น

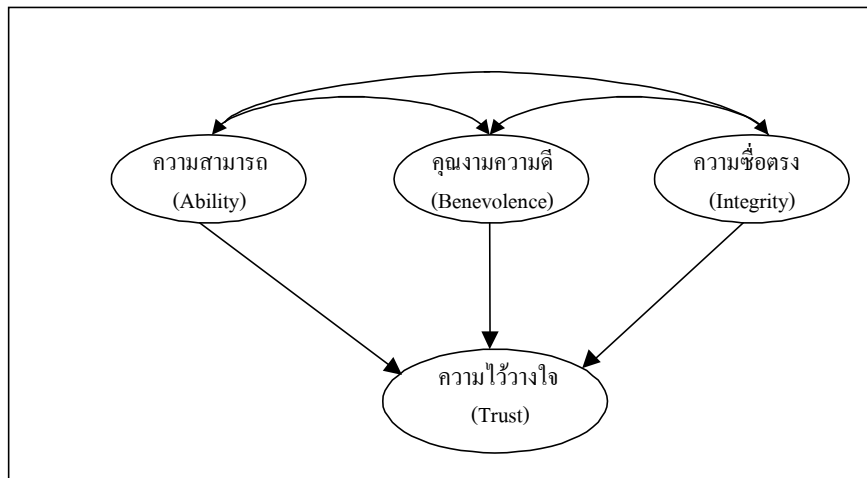
Rotter (1971) ก็ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อคำพูด คำสัญญาทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือ ส่วน Kouzes & Posner (1990) ก็ได้กล่าวว่าเมื่อบุคคลไว้วางใจในตัวผู้นำจะทำให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำเชื่อในคำพูดของผู้นำ ความคาดหวัง ความเชื่อ และความมั่นใจในความเปิดเผย การให้เกียรติ และร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความคาดหวังว่าผู้นำจะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robbins (2000) ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังในเชิงบวกต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูดการกระทำหรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาสใน และ Ohanian (1991) ก็ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนามาตรวัด (scale) เกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งมีองค์ประกอบคือ การพึ่งพิงได้ (dependable) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) การเชื่อถือได้และวางใจ (reliable) ความจริงใจ (sincere) และความซื่อสัตย์ (trustworthy)

Kouzes & Posner (1999) ก็ยังได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นหัวใจของการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ในการร่วมมือกับคนอื่นๆ Russell (2001) ให้นิยามความไว้วางใจ (trust) คือความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นการไม่เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและวิธีการบริหารใหม่ๆ การมองเห็นบุคคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา บุคคลากรไม่มีอิสระในการทำงานของตนอย่างเต็มที่

Herzog (2001) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการร่วมมือในทีมงานระดับของความไว้วางใจจะถูกสร้างขึ้นและยังคงอยู่ในความร่วมมือของทีมงาน ส่วน Lumsden & Lumsden (2003) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ (trust) คือ การรับรู้ว่าคุณคนมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่นในคนที่แสดงให้เห็นถึงความจริงใจ (sincerity) และมีจริยธรรม (ethical) หรือมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีคุณธรรม (good character) และ Clayden (2007) ก็ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็น

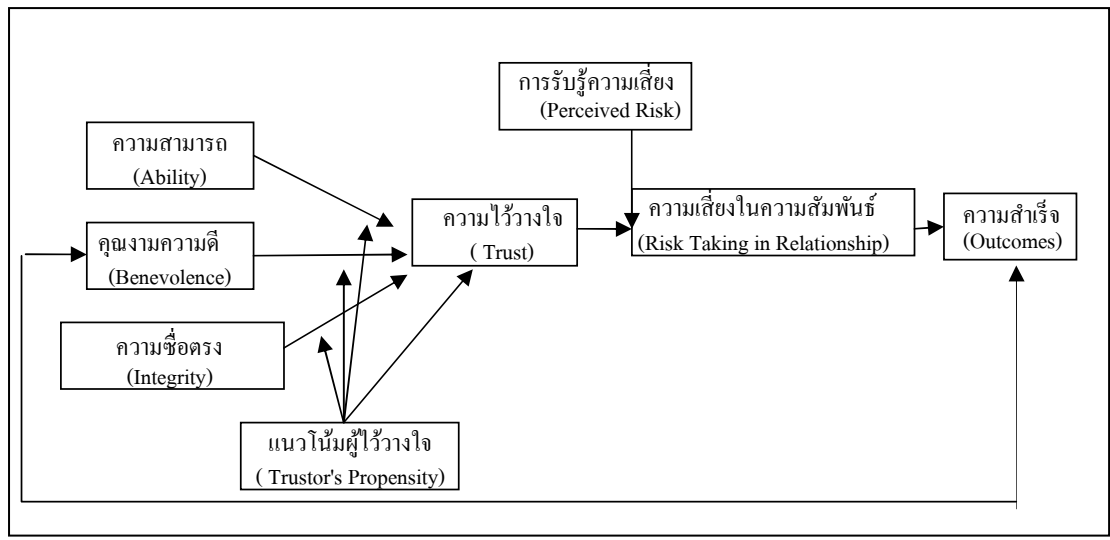
ปัจจัยหลักในความสำเร็จของทีมที่แท้จริง เพราะจะถูกขับเคลื่อนมาจากการสื่อสารของสมาชิกในทีม ความสมบูรณ์และ การมอบหมายของภาระงาน การมีส่วนร่วม และการกระตือรือร้นของคณะกรรมการกับจุดประสงค์และโครงการ ความไว้วางใจเป็นหัวใจของการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ในความร่วมมือกับผู้อื่น (Kouzes & Posner, 1999) ในความเห็นของ Haller (2008) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจในลักษณะของทีมงานและความร่วมมือ นอกจากนี้ความไว้วางใจยังเกี่ยวข้องกับความเปราะบาง ความคาดหวังและความเสี่ยง ความไว้วางใจยังสร้างเงื่อนไขในทีมงานด้วยภาระงานของการสร้างความไว้วางใจและความจงรักภักดี ส่วน Pratt (2008) ก็ให้ทัศนะว่า ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจและยังคงทำได้ง่ายในทีมเล็กๆ ในสมาชิกที่ไม่เกิน 10 คน ความไว้วางใจยังต้องการสำหรับการสื่อสารที่ดี ความซื่อสัตย์ ความสมบูรณ์ ความเปราะบาง และพฤติกรรมในการสร้างเป้าหมายของทีมซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากกว่าเป้าหมายของแต่ละบุคคล และ Altschuller (2007) ก็ให้ทัศนะว่า ความไว้วางใจเป็นหนึ่งในพื้นฐานของประเด็นอารมณ์ทางสังคมที่เชื่อมกับปฏิสัมพันธ์ของทีมอย่างแท้จริง ความไว้วางใจยังเป็นเหมือนกาวที่ให้ความแน่นของสมาชิกในทีม

การศึกษายานวิจัยในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความไว้วางใจกับความร่วมมือ ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมคือทั้งแบบปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพบว่าความไว้วางใจ ถูกกำหนดไว้ในเรื่องของ คุณงามความดี (benevolent) ความไว้วางใจได้ (reliable) ความสามารถและรอบรู้ (competent) ความซื่อสัตย์ (honest) และความเปิดเผย (open) โดยรูปแบบของความไว้วางใจที่ได้ศึกษานี้มาจาก ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยความไว้วางใจนั้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับของความร่วมมือกับ คุณครูและพ่อแม่ในการตัดสินใจของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าความไว้วางใจยังสัมพันธ์กับกระบวนการของ สังคมภายในโรงเรียน (Tschannen-Moran, 1998b) โดยในงานวิจัยของ Cook D. Jr. (2011) ได้มุ่งประเด็นในการศึกษาความไว้วางใจและความร่วมมือในความสัมพันธ์ของทีม โดยศึกษาเรื่องผลผลิตและความสำเร็จของทีม เสมือน การวิเคราะห์ความไว้วางใจและความร่วมมือ โดยได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของเชิงบรรยายและใช้ วิธีการเชิงระบบในรูปแบบความสัมพันธ์ในเชิงบรรยายเพื่อตรวจสอบและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความ เชื่อถือไว้วางใจ ความร่วมมือและการรับรู้ของผลผลิตและความสำเร็จในบริบทของทีมเสมือน ในงานวิจัยนี้พบว่า พื้นฐานของงานสำหรับการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความร่วมมือและการรับรู้ของทีมเสมือน มีอิทธิพลต่อผลผลิตและความสำเร็จในทีมที่กระจายออกไป สอดคล้องกับ Snyder (2010) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจกับความร่วมมือในงานวิจัยว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจมีความวิกฤตสูงสุดสำหรับประสิทธิผลในการทำงานแบบร่วมมือ โดยองค์ประกอบของความไว้วางใจคือ คุณงามความดี ความเชื่อถือ การมีอำนาจและความซื่อสัตย์ โดยพบว่า คุณงามความดีและการมีอำนาจซึ่งถือว่าเป็นความไว้วางใจพื้นฐานที่พบในผู้บริหาร ความไว้วางใจยังมีความเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงานแบบร่วมมือระหว่างครูและได้ลดระดับความรู้สึกลังใจของ อาสาสมัครและสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยต่อนักการศึกษา ถึงอย่างไรก็ตามความไว้วางใจยังเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น สำหรับการสนับสนุนความพยายามในการร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน



ภาพที่ 2 โมเดลความเชื่อถือการค้าแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Mark, John & Mark, 2005)

Hartford (2000 อ้างถึงใน นรพรรณ อุณหะนันท์, 2546) และ Russell (2001) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะพื้นฐานของความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลมาจากความซื่อตรง (integrity) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Mark et al. (2005) นำเสนอการทดสอบโมเดลของความเชื่อถือในธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ดังภาพที่ 2 โดยใช้โมเดลที่นำเสนอโดย Law, Wong & Mobley (1998) และ Law & Wong (1999) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีมาก ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการขายและภาพลักษณ์ของบริษัทให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆ เข้ามาใช้ในกิจการ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการดำเนินธุรกิจ ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต (internet) ซึ่งเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมต่อกันทั่วทุกมุมโลกและสามารถเข้าถึงได้รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา ส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เป็นที่นิยมและได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ภายใต้รูปแบบของการทำพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระหว่างผู้ประกอบการกับผู้บริโภค (Business to Consumer - B2C) คือ การค้าระหว่างผู้ค้าโดยตรงถึงลูกค้าซึ่งก็คือผู้บริโภค เช่น การขายหนังสือ ขายวิดีโอ ขายซีดีเพลง เป็นต้น ซึ่งความไว้วางใจของตัวผู้ประกอบการหรือผู้บริหารสถานประกอบการมีความสำคัญอย่างมาก จากการศึกษาโดยการสำรวจมีผู้ตอบแบบสอบถาม 700 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจแก่ความซื่อตรง (integrity) คุณงามความดี (benevolence) และความสามารถ (ability) และในขณะที่ Mayer, Davis, & Schoorman (1995 อ้างถึงใน รุจ เจริญลาภ, 2548) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจว่า มีผู้ศึกษาวิจัยค้นคว้าปัจจัยมากมายที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ แต่มีปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ ได้แก่ 1) ความสามารถ (ability) หมายถึง ทักษะความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวสิ่งต่างๆ หรือ ผู้อื่น 2) ความรู้สึกที่ดี หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่อยากทำสิ่งดีๆ ให้กับผู้ที่เราเชื่อถือ และ 3) ความซื่อตรง (integrity) หมายถึง การยึดมั่นต่อหลักการที่ผู้ให้ความไว้วางใจ ยอมรับและไว้วางใจ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา และได้แนะนำโมเดลความไว้วางใจดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลความไว้วางใจ (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995)

2.2.2 ความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ในความหมายของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ ผู้ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อ ค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดกับปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะที่องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นประกอบไปด้วย 1) เป็น สิ่งใหม่ 2) ใช้การได้ และ 3) มีความเหมาะสม และได้สรุปองค์ประกอบที่ช่วยให้เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ทักษะและบุคลิกภาพ (attitude and personality) 2) ความสามารถทางสติปัญญา (intellectual ability) 3) ความรู้ (knowledge) 4) รูปแบบการคิด (think style) 5) แรงจูงใจ (motivation) และ 6) สภาพแวดล้อม (environment) ส่วน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ก็ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลก ใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่

Torrance & Mayers (1976 อ้างถึงใน จิตินา วรรณศรี, 2550) ได้ให้ความหมายของความคิด สร้างสรรค์ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อนุคคลพบกับปัญหา อันก่อให้เกิดความคิดการกระทำหรือผลผลิตที่ แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้ประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ นอกจากนี้ Anderson (1970 อ้างถึงใน สายัณห์ แก้วคำมุล, 2546) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของบุคคลในการ แก้ปัญหาด้านความคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปกว่าปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในตัวบุคคลที่จะสามารถคิดได้ หลายแง่หลายมุมผสมผสานจนได้ผลิตผลใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่า และ Stien (1963 อ้างถึงใน Kenny, 2010) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการซึ่งผลจะอยู่ในงานนวนิยายหรือการพัฒนามนุษย์ รวมไปถึงทาง จิตวิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับเหมือนการศึกษาไว้ มีประโยชน์ ความพึงพอใจ หรือการมีความหมาย โดยกลุ่มในเวลาเดียวกัน ส่วนความร่วมมือ (collaboration) นั้น Oxford English Dictionary (OED) ได้ให้

ความหมายว่าเป็นส่วนหนึ่งของคำว่า cooperation ซึ่งหมายถึงการกระทำของจำนวนบุคคลหรือชุมชนในการทำงานร่วมกันไปยังเป้าหมายเดียวกันหรือมีผลประโยชน์ร่วมกัน (cooperation, 2010)

จิตติมา วรรณศรี (2550) ยังกล่าวสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์ การจินตนาการและการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยลักษณะการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดสิ่งใหม่ ความคล่องตัวในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิดซึ่งการมีความคิดสร้างสรรค์นับได้ว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและข้อค้นพบจากงานวิจัยของนักการวิชาที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในองค์กรด้วย ในงานวิจัยของ Uzzi (2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ด้วย

2.2.3 ความไว้วางใจและความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กร เป็นแนวคิดที่เป็นสหวิทยาการจากการทบทวนวรรณกรรม การพัฒนาความไว้วางใจขององค์กรนักวิจัยได้เปลี่ยนมาสนใจ โครงสร้างของความไว้วางใจมิติเดียวไปสู่แนวคิดที่มีความซับซ้อนและมีหลายมิติ (Kramer, 2006) สอดคล้องกับงานวิจัย Ellonen, Blomqvist, & Puumalainen (2006) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของความไว้วางใจขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อ วิเคราะห์ผลกระทบของมิติความไว้วางใจในองค์การ โดยการใช้การสำรวจกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี (communication technology)

Mishra (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับกับ Robinson (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ส่วน Whitemy (1996) ได้กล่าวถึงความเชื่อถือว่าไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ และ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

การสร้างสรรค์ทีมงานเป็นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในองค์กรซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ และรักษาไว้ในการแข่งขันของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามแนวคิดของทีมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์อาจจะไม่ถูกพิจารณาหากไม่ใช่สิ่งใหม่ การสร้างสรรค์นั้นต้องทำเป็นทีมและมีความร่วมมือในทีมหรือในกลุ่ม (Chen, 2007) แต่ก็มี ความไว้วางใจด้วย ดังนั้นการนำความพยายามด้านความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้แล้วความร่วมมือจะทำให้พบผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ด้วย (DeCusatis, 2008) อย่างไรก็ตามในงานวิจัยที่พบความร่วมมือถูกพบและมีผลกระทบด้านลบต่อความคิดสร้างสรรค์ (Skilton & Dooley, 2010) และในงานวิจัยที่พบเร็วนี้ว่าสมาชิกในทีมจะมีระดับความเชื่อถือว่าไว้วางใจดีกว่าในเรื่องของการสื่อสาร การนำ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการนำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นด้วย เช่นเดียวกับกับวัฒนธรรมความร่วมมือจะประคับประคองให้สมาชิกในทีมมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานด้วย

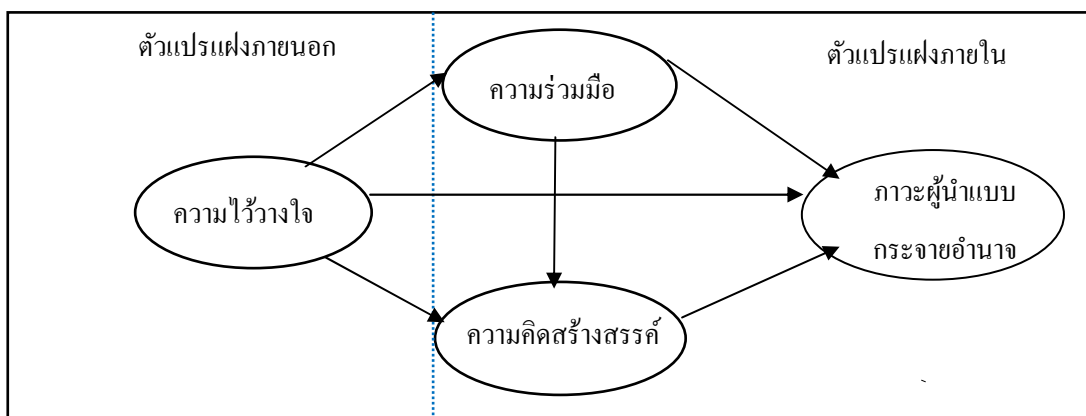
2.2.4 เส้นทางการอิทธิพล

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ตัวแปรแฝงกึ่งกลาง (intervening latent variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (mediating latent variable) และตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดให้ตัวแปรกึ่งกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่าตัวแปรภายใน (endogenous latent variable) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร คือ 1) ความร่วมมือ 2) ความคิดสร้างสรรค์ และ 3) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือ 1) ความไว้วางใจ โดยสามารถสรุปเส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สังเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย
ความไว้วางใจ (trust)	ความร่วมมือ (collaboration)	Kouzes & Posne (1999), Haller (2008), Cook D. Jr. (2011)
ความไว้วางใจ (trust)	ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)	DeCusatis (2008), Skilton & Dooley (2010)
ความร่วมมือ (collaboration)	ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)	Chen (2007)

จากตารางที่ 4 แสดงเส้นทางการอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ จากผลการวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย (ตัวแปรแฝง) ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากผลการสังเคราะห์ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังแสดงในภาพที่ 4 ข้างต้น ในหัวข้อต่อไปผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ ของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังกล่าว เพื่อนำเสนอโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในลำดับต่อไป

3. นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

3.1 นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ

3.1.1 นิยามของความร่วมมือ (collaboration)

ความร่วมมือ (collaboration) หมายถึง กระบวนการของกลุ่มซึ่งแต่ละคนมาทำงานร่วมกัน ในลักษณะเป็นทีมงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย (Lambrecht & Cato, 2003) และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่าความสำเร็จของความร่วมมือนั้นต้องการทักษะการสื่อสารที่เข้มแข็งและในลักษณะเช่นนี้ทำให้แต่ละคนมีโอกาสในการให้ความร่วมมือในการโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสะท้อนผลให้เห็นถึงประสบการณ์ของพวกเขาและการแบ่งปันประสบการณ์ข้อมูลกับคนอื่น ๆ ด้วย (Bellack et al., 1997) ส่วน Forbes & Fitzsimmons (1993) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือมีความหมายแฝงว่าหมายถึง การทำงานด้วยกัน โดยเฉพาะในการพยายามทางปัญญาและการร่วมงานอย่างมีเหตุผล Liedtka & Whitten (1998) ยังกล่าวว่า ความร่วมมือเป็นกระบวนการของการร่วมกันตัดสินใจระหว่างองค์กรอิสระรวมไปถึงการร่วมตัดสินใจและการร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตามมา ในทัศนะของ Crow (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวว่าประสิทธิผลของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันและความร่วมมือ 3) ประสิทธิภาพของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของความรับผิดชอบของสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ และ 7) ความร่วมมือทางเทคโนโลยี และยังคงกล่าวถึงมุมมองของความร่วมมือว่าประกอบด้วย 1) ทรัพยากร 2) การทำงานเป็นทีม และเช่นเดียวกันกับ Hoy & Miskel (2001) ให้ความหมายของความร่วมมือว่า เป็นกระบวนการความร่วมมือและความแน่วแน่ในการแก้ปัญหาโดยการเผชิญหน้าถึงความแตกต่างและการมีส่วนร่วมในความคิดและข้อมูล การจัดองค์กรในการแข่งขันกับผู้ที่อยู่ตรงข้ามกัน

ยังมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายว่าเช่น Gray (1991 cited in Ivery, 2004) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่ผ่านมุมมองและความคิดที่หลากหลายของคณะในการแก้ปัญหาและหาวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ จุดประสงค์ของความร่วมมือคือการสร้างความเข้าใจในคุณค่าของปัญหาผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่าที่จะเป็นคนเดียว นอกจากนี้ Austin (2000) ยังให้ข้อเสนอแนะว่าความร่วมมือเป็นเพื่อนร่วมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยกันของหลายฝ่ายโดยมีความพึง

พอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกันในการสนใจตัวเองโดยมีลักษณะดังนี้ 1) ระดับความไม่แตกต่างปานกลางระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจและความสนใจตัวเองในศักยภาพซึ่งกันและกัน 3) ความเสียสละที่เพียงพอเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานที่ทำให้มั่นใจในความพึงพอใจและความสนใจตัวเอง

Merriam-Webster (2008) ให้ความหมายของคำว่าความร่วมมือว่าหมายถึง การทำงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ หรือด้วยตนเอง ส่วน McKay & Crippen (2008) ก็ให้ความหมายความร่วมมือว่าเป็นกระบวนการทางวินัยระหว่างกันของการแก้ปัญหา การแบ่งปันความคิดชอบสำหรับความสามารถในการตัดสินใจในการดำเนินการของแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้ว Thomson, Perry, & Miller (2009) ยังได้ให้ความหมายว่า การร่วมมือเป็นกระบวนการซึ่งเป็นลักษณะเป็นอิสระที่มีปฏิสัมพันธ์ผ่านการเจรจา ทั้งแบบทางการและไม่ทางการ การสร้างกฎเกณฑ์และโครงสร้างความสัมพันธ์และหนทางในการกระทำและตัดสินใจบนประเด็นที่นำมาด้วยกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในบรรทัดฐานและมีปฏิสัมพันธ์ที่มีประโยชน์ร่วมกัน และ Honigsfeld & Dove (2010) สรุปความหมายของความร่วมมือว่า เป็นการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ มีเป้าหมายร่วมกัน การเข้าร่วมในความพยายามแบบสหวิทยาการ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลากหลายแนวทาง

Wikipedia (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการทำงานของคนสองคนหรือมากกว่านั้นหรือในองค์กรที่ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย มีส่วนร่วมในความรู้ การเรียนรู้และการสร้างความสอดคล้องกัน ความร่วมมือส่วนใหญ่ต้องการภาวะผู้นำ ถึงแม้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำสามารถเป็นสังคมาภายในการกระจายอำนาจและการร่วมกันของกลุ่ม

3.1.2 แนวคิดของความร่วมมือ (collaboration)

จากคำกล่าวที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” เป็นการให้ความหมายถึงการเพิ่มมุมมองของบุคคลอื่นๆ รวมไปถึงความรู้และประสบการณ์ (Tschannen-Moran, 1998a) และในหนังสือ Change Forces (Fullan, 1999) ได้แนะนำว่าการเข้าใจพลังและอำนาจของสิ่งแวดล้อมของความร่วมมือได้รับการยอมรับของโครงสร้างในการเข้าถึงของความรู้แบบฝังลึกของบุคลากรในองค์กร ในขณะที่การค้นหาความคิดใหม่และความรู้ที่เหมาะสมจากที่อื่น นอกจากนี้แล้ว Bath (2002) ยังแนะนำว่าการอยู่กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน เช่นครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ท้าทายในความคิด การทำให้ความร่วมมือบังเกิดผลภายในโรงเรียน วิธีการที่สำคัญที่สุดคือการเอาใจใส่ในนวัตกรรม การบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ภายในองค์กรและปรับปรุงโรงเรียน DuFour et al. (2005) กล่าวว่า ความร่วมมือมักจะเป็นภาคีกับชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพและการปฏิรูปการศึกษา ความร่วมมืออาจมีความหมายว่าการทำงานของแต่ละบุคคลพร้อมกับกลุ่ม โดยผ่านไปยังเป้าหมายตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและข้อมูล Czajkowski (2006) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความร่วมมือสามารถเป็นได้ทั้งความสัมพันธ์และกระบวนการ ในความสัมพันธ์นั้น ความร่วมมือหมายถึงประโยชน์ซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์ที่ผ่านเข้าไปโดยคนสองคนหรือมากกว่าในองค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่วนกระบวนการความร่วมมืออาจเกิดขึ้นเป็นกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างอิสระของการได้รับที่มีขอบเขตและมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์กัน การใช้กฎเกณฑ์ที่แลกเปลี่ยน บรรทัดฐานและโครงสร้าง ในการกระทำหรือตัดสินใจบนประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน (Wood & Gray, 1991) นอกจากนี้ แล้ว Dettmer, Thurston, Knackendoffel, & Dyck (2009) ได้นิยามคำว่า ความร่วมมือ (collaboration) ว่าหมายถึงการร่วมกันทำงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อที่จะได้มา

ซึ่งเป้าหมายร่วม (shared goal) คำว่า collaboration มีการใช้มานาน ซึ่งมีอีกความหมายเป็นไปในเชิงลบนั่นก็คือ การสมรู้ร่วมคิดกันกับศัตรู Greer (1989 cited in Dettmer et al., 2009) อธิบายถึงเป้าหมายของความร่วมมือว่าเป็น การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นการกระตุ้น และปรับปรุงการทำงานร่วมกันของสถาบัน (องค์กร) การสร้างสิ่ง เชื่อมโยง (creating linkage) ความเป็นหุ้นส่วน (partnership) การสร้างความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมความ รับผิดชอบ การปฏิบัติในเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ซึ่งความพยายามในการสร้างความร่วมมือ นั้น จะมีความหมายอย่างมากเมื่อได้ช่วยให้นักการศึกษาได้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องในการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียน นอกจากนี้แล้ว Dettmer et al. (2009) ยังได้สรุปองค์ประกอบหลักทั้ง 4 ของความสำเร็จสู่ความร่วมมือไว้ ดังนี้ 1) ขั้นตอนเตรียมการสำหรับบทบาท 2) การชี้แจงบทบาทหน้าที่ 3) มีโครงสร้างสำหรับการวางโครงสร้างบทบาท หน้าที่ 4) การประเมินผลลัพธ์ ซึ่งใน 4 องค์ประกอบนี้ จะประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบซึ่ง ลำดับขององค์ประกอบย่อยมีความสำคัญ

3.1.3 องค์ประกอบของความร่วมมือ (collaboration)

3.1.3.1 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Tschannen-Moran

Tschannen-Moran (2000) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความร่วมมือในความจำเป็นของ ความไว้วางใจ ในช่วงของความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาและสนับสนุนให้ความร่วมมือมีเพิ่มขึ้น ซึ่งส่วน สำคัญในการจัดการในโรงเรียนชั้นนำ องค์ประกอบในการวิจัยประกอบด้วย 1) การตัดสินใจร่วมกัน 2) การ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน

3.1.3.2 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Hoegl & Gemuenden

Hoegl & Gemuenden (2001) ได้นำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการของความ ร่วมมือและถูกเสนอในธรรมชาติของกระบวนการความร่วมมือ กระบวนการที่มีคุณภาพของความร่วมมือและ คุณค่า และได้นำเสนอองค์ประกอบดังนี้ 1) ภาระงานที่ประยุกต์ใช้อย่างเพียงพอ 2) การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งกันและกันและปรับให้เข้ากับงาน 3) ความพยายามของแต่ละบุคคลเป็น โครงสร้างที่ดีและตรงกัน 4) การทำ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง และ 5) เพื่อนร่วมงานทุกคนสามารถช่วยเหลือความรู้ของภาระงานที่เกี่ยวข้องและ ประสบการณ์ของงาน

3.1.3.3 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Wallace, Anderson, & Bartholomay

Wallace, Anderson, & Bartholomay (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความร่วมมือ องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยความร่วมมือที่ศึกษาในงานนี้เป็น การศึกษาความร่วมมือระหว่างการศึกษาของครูทั่วไปและการศึกษาของครูพิเศษ องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยคือ 1) การมีความสัมพันธ์กัน 2) การมุ่งมั่นในการร่วมมือ 3) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 4) การใช้พลังร่วมกัน

3.1.3.4 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Simatupang & Sridharan

Simatupang & Sridharan (2004) งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับดัชนีความร่วมมือในการ วัดด้านขอบเขตความร่วมมือของผู้จัดจำหน่ายและร้านค้าปลีก โดยศึกษาระดับการปฏิบัติของความร่วมมือใน องค์กร องค์ประกอบความร่วมมือที่ใช้งานวิจัยนี้คือ 1) การใช้ข้อมูลร่วมกัน (information sharing) 2) การ ตัดสินใจให้ข้อมูลตรงกัน (decision synchronization) และ 3) การวางแนวทางในแรงจูงใจ (incentive alignment)

3.1.3.5 องค์ประกอบของความร่วมมือนอกจากผลงานวิจัยของ Thomson & Perry

Thomson & Perry (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของความร่วมมือนอกภายใต้กลไกความรู้ โดยได้กล่าวว่าความร่วมมือนั้นเป็นการกระทำหรือกระบวนการของ “การมีส่วนร่วมในความคิดสร้างสรรค์” หรือการค้นพบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ของค่านิยมใหม่ๆ โดยการทำบางสิ่งบางอย่างที่แตกต่าง ในการศึกษาที่ผู้วิจัยได้มองถึงความรู้ภายในของกระบวนการของความร่วมมือนอก โดยได้พบว่ามีองค์ประกอบของความร่วมมือนอกอยู่ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การกำกับดูแล (governance) 2) การบริหาร (administration) 3) องค์การอิสระ (organizational autonomy) 4) ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) และ 5) บรรทัดฐานแบบอย่าง (norms) โดยในการศึกษายังกล่าวอีกว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้เป็นการจัดการอย่างตั้งใจเพื่อความร่วมมือนอกที่มีประสิทธิภาพ

3.1.3.6 องค์ประกอบของความร่วมมือนอกจากผลงานวิจัยของ Czajkowski

Czajkowski (2006) ในงานวิจัยนี้ Czajkowski ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในความร่วมมือนอกระดับอุดมศึกษา รูปแบบการวัดความร่วมมือนอกสู่ความสำเร็จ โดยศึกษากับนักศึกษาปีที่ 2 และปีที่ 4 จุดประสงค์เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบการวัดความร่วมมือนอกสู่ความสำเร็จนั้นสามารถนำไปใช้ได้ในระดับอุดมศึกษาหรือไม่โดยใช้แนวทางการพัฒนา การมีปฏิสัมพันธ์และการเข้าถึงความร่วมมือนอก องค์ประกอบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) จุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 3) บทบาทและความรับผิดชอบต้องชัดเจน 4) การสื่อสารบ่อยๆ 5) ความเพียงพอของทรัพยากรมนุษย์

3.1.3.7 องค์ประกอบของความร่วมมือนอกจากผลงานวิจัยของ Thomson, Perry, & Miller

Thomson et al., (2007, 2009) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดและการวัดความร่วมมือนอก จากทฤษฎีของความร่วมมือนอก โดยสามารถแสดงได้ทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ ที่มีวิธีการที่เป็นระบบในการเข้าใจในความหมายและการวัดความร่วมมือนอก และพัฒนารูปแบบของความร่วมมือนอก องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (reciprocity) 2) ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)

3.1.3.8 องค์ประกอบของความร่วมมือนอกจากแนวคิดของ Dettmer, Thurston, Knackendoffel, & Dyck

Dettmer et al. (2009) กล่าวว่า ความร่วมมือนอกมีความสำคัญอย่างไรต่อนักการศึกษา โดยคำว่า ความร่วมมือนอก (collaborative) นั้นมีมานานแล้วโดยมักจะหมายถึงการสร้างการทำงาน การสมรู้ร่วมคิดกันทำงาน โดยเป้าหมายของความร่วมมือนอก (Greer, 1989) หรือองค์ประกอบที่กล่าวไว้คือ 1) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน 2) การอุปถัมภ์และ การปรับปรุงสถาบันในการทำงานร่วมกัน 3) การสรรค์สร้างการประสานและเพื่อนร่วมงาน 4) การสร้างความไว้วางใจ 5) การสนับสนุนความรับผิดชอบ และ 6) การแสดงการกระทำเชิงบวก และ Greer ยังกล่าวอีกว่า ความร่วมมือนอกมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่สามารถทำให้องค์กรมากกว่านักเรียน โดยความร่วมมือนอกเป็นสิ่งช่วยให้นักการศึกษาในการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดี

3.1.3.9 องค์ประกอบของความร่วมมือนอกจากผลงานวิจัยของ Glenn

Glenn (2009) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับ 5 องค์ประกอบของความร่วมมือนอก โดยมุ่งไปทางทฤษฎีของการประสานความร่วมมือนอกและการทำงานร่วมกันและมีองค์ประกอบที่สำคัญในงานวิจัยนี้อยู่ 5 องค์ประกอบคือ 1) การประสานความร่วมมือนอก (coordination) 2) การกระจายผู้ร่วมงาน (distribution of labor)

3) มาตรฐานการทำงานร่วมกัน (standards of interoperability) 4) การประพันธ์และอำนาจหน้าที่ (authorship and authority) 5) ข้อเสนอแนะ (feedback)

3.1.3.10 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Packdell

ในงานวิจัยของ Packdell (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความร่วมมือระหว่างองค์กร โดยเป็นการศึกษาในเชิงสำรวจความสัมพันธ์ของความร่วมมือภายในโครงการที่มีผลกระทบต่อผู้นำ และได้ศึกษาในองค์กร 2 บริบทคือ การจัดการที่หลากหลายและแบบยั่งยืน องค์ประกอบที่นำมาใช้งานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (a shared vision for social change) 2) ความสามารถในการจัดการของผู้บริหารและหลากหลาย 3) สมรรถนะและความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ 4) ความเหมาะสมของทรัพยากร

3.1.3.11 องค์ประกอบของความร่วมมือจากแนวคิดของ Kochhar-Bryant & Heishman

Kochhar-Bryant & Heishman (2010) ได้ให้แนวคิดของ ความร่วมมือ (collaboration) และ การทำงานประสานกัน (coordination) ว่าเป็นสิ่งไม่ธรรมดาที่เป็นนามธรรม โดยให้ความหมายคำว่า ความร่วมมือว่ามาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า "การทำงาน (to work)" "ด้วยกัน (together)" (Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, 2003) ดังนั้น ความร่วมมือก็จะหมายถึง สิ่งที่ธรรมดา การทำงานให้เสร็จโดยการร่วมมือกับคนอื่น ๆ โดยเงื่อนไขของความร่วมมือใช้อย่างแพร่หลายในวงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและในทางมนุษยศาสตร์ นอกจากนี้ ความร่วมมือยังหมายถึงการทำงานระหว่างกลุ่มของบุคคลภายในหรือนอกโรงเรียนระหว่างคุณครู, ระหว่างครูกับผู้ปกครอง, ระหว่างครูกับโรงเรียนอื่น ๆ, ระหว่างครูกับการบริการที่เกี่ยวข้องกัน และระหว่างครูกับชุมชน และความร่วมมือยังหมายถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมผ่านบุคคล กลุ่มคน และองค์กรจากความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Kochhar-Bryant, 2008) และหัวใจที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีความร่วมมือเป็นความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างมืออาชีพด้วยกัน ความร่วมมือในการศึกษาเฉพาะและการบริการเกี่ยวข้องกับช่วงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบทบาทและระเบียบวินัยที่แตกต่างกันภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนและการบริการของตัวแทนชุมชนซึ่งให้บริการเด็กและครอบครัว โดยมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคือ 1) กระบวนการในการสร้างสรรค์ร่วมกัน 2) รูปแบบการปฏิสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ 3) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4) การปฏิบัติกับชุมชน 5) ความสัมพันธ์ร่วมกัน 6) การวางแผนในการตัดสินใจและการกระทำร่วมกัน

3.1.3.12 องค์ประกอบของความร่วมมือจากผลงานวิจัยของ Nagy

Nagy (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของความร่วมมือที่สัมพันธ์กับเครื่องมือของความร่วมมือ โดยมีองค์ประกอบที่นำมาใช้คือ 1) การมีความสัมพันธ์กันทางผลประโยชน์และความรับผิดชอบ 2) การมีเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกัน 3) การให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์ และ 4) การสร้างคุณค่า

องค์ประกอบของความร่วมมือ (collaboration) ตามทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ดังแสดงในตารางที่ 5

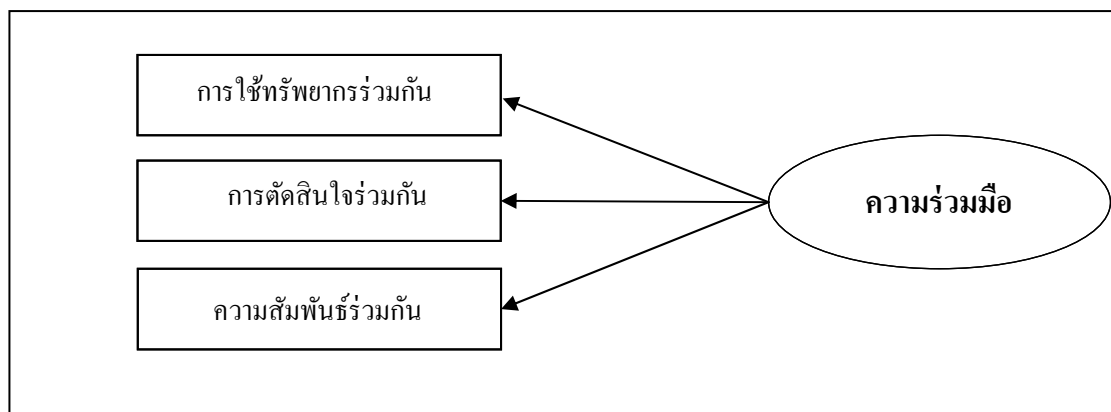
ตารางที่ 5 สังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือ

องค์ประกอบของความร่วมมือ	Megan Tschannen-Moran (2000)	Hoegl & Gemuenden (2001)	Wallace, Anderson, & Bartholomay (2002)	Simatupang & Sridharan (2004)	Thomson & Perry (2006)	Czajkowski (2006)	Thomson et al. (2007, 2009)	Detmer et al. (2009)	Glenn (2009)	Packdell (2010)	Kochhar-Bryant & Heishman (2010)	Nagy (2010)	รวมความถี่
1. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (sharing resources)	✓		✓			✓		✓		✓	✓		6
2. ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)			✓		✓		✓				✓	✓	5
3. การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making)	✓			✓		✓					✓	✓	5
4. การประสานความร่วมมือ								✓	✓				2
5. การสร้างความไว้วางใจ								✓					1
6. การอุปถัมภ์								✓					1
7. การสนับสนุนความรับผิดชอบในการร่วมงานซึ่งกันและกันและปรับให้เข้ากับงาน		✓						✓					2
8. การกระทำเชิงบวก								✓					1
9. การสร้างสรรค์ร่วมกัน											✓		1
10. การกำกับดูแล					✓								1
11. การมุ่งมั่นในการร่วมมือ			✓										1
12. การใช้พลังร่วมกัน			✓										1
13. การให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์												✓	1
14. การสร้างคุณค่า												✓	1
15. การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน							✓						1
16. ความเป็นอิสระขององค์กร (organizational autonomy)					✓		✓						1
17. บรรทัดฐานแบบอย่าง (norms)					✓		✓						1
18. การกระจายผู้ร่วมงาน (distribution of labor)									✓				1
19. มาตรฐานการทำงานร่วมกัน (standards of interoperability)									✓				1

ตารางที่ 5 สังเคราะห์องค์ประกอบความร่วมมือ (ต่อ)

องค์ประกอบของความร่วมมือ	Megan Tschannen-Moran (2000)	Hackman (1987), Hoegl & Gemuenden (2001)	Wallace, Anderson, & Bartholomay (2002)	Simatupang & Sridharan (2004)	Thomson & Perry (2006)	Czajkowski (2006)	Thomson et al. (2007,2009)	Dettmer et al. (2009)	Glenn (2009)	Packdell (2010)	Kochhar-Bryant & Heishman (2010)	Nagy (2010)	รวมความถี่
	20. ข้อเสนอแนะ (feedback)									✓			
21. การวางแนวทางในแรงจูงใจ (incentive alignment)				✓			✓						1
22. วิสัยทัศน์ร่วมในสังคมที่เปลี่ยนแปลง										✓			1
23. ความสามารถในการจัดการของผู้บริหารและหลากหลาย										✓			1
24. สมรรถนะและความหลากหลายของเจ้าหน้าที่										✓			1
25. การสื่อสารบ่อยๆ													1
26. ภาระงานที่ประยุกต์ใช้อย่างเพียงพอ		✓											1
27. ความพยายามของแต่ละบุคคลเป็น โครงสร้างที่ดีและตรงกัน		✓											1
28. การทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง		✓											1
รวมองค์ประกอบ	2	4	4	2	4	2	5	6	4	4	4	4	45

จากตารางที่ 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความร่วมมือ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) พบว่ามี 28 องค์ประกอบ แต่สำหรับในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ระดับ 5 ขึ้นไป) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ได้ 3 องค์ประกอบคือ 1) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (sharing resources) 2) การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) และ 3) ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) แสดงโมเดลการวัดได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดความร่วมมือ

3.1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความร่วมมือ

3.1.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(sharing resources)

การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (sharing resources) ในความร่วมมือ ทรัพยากรถือว่าเป็นตัวหนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กร และมีความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรร่วมกันนั้นถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ ในงานวิจัยของ Igwe (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันชุมชนทางการศึกษา โดยในการศึกษานี้ได้สำรวจกลยุทธ์ของแต่ละคนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการนำทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ใหม่ภายในชุมชนท้องถิ่น โดยในการศึกษาได้ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรร่วมกันของแต่ละคนภายในชุมชนท้องถิ่น โดยพบว่ามีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า โดยมีการใช้กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรท้องถิ่น มีการร่วมมือกันใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงมุมมองภาพในอนาคตในการใช้ทรัพยากรด้วย โดยการเปิดการร่วมกันผ่านการกระจายสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน และยังมีงานวิจัยที่กล่าวถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันไว้หลายท่าน

ในงานวิจัยของ Crowe (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การใช้ทรัพยากรร่วมกันและศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ห้องสมุดแบบออนไลน์ (Online Computer Library Center) ในศตวรรษใหม่ ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้สำรวจทฤษฎีและการปฏิบัติของการใช้ทรัพยากรร่วมกันในความร่วมมือของศูนย์บริการคอมพิวเตอร์ห้องสมุดแบบออนไลน์ ได้มีการพัฒนาศูนย์บริการระหว่างกันในการคาดการณ์ในอนาคตด้วย นอกจากนี้ Midura & Cook (2009) ก็ให้ความหมายว่าการใช้ทรัพยากรร่วมกันเป็นกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านไปยังเป้าหมายและวัตถุประสงค์หรือการแก้ปัญหา ส่วนในงานวิจัยของ Whent (2009) ศึกษาในเทศก์ของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างทางครุการเกษตรและครุวิทยาศาสตร์ โดยศึกษาเพื่อสำรวจการใช้ทรัพยากรร่วมกันของครู โดยในความหมายของการใช้ทรัพยากรร่วมกันนั้นหมายถึงการแบ่งปันวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน โดยมีการแบ่งกันใช้ในองค์กรเดียวกัน และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Stealy (2004) ได้ศึกษาการใช้แหล่งข้อมูลแบบเปิดด้าน

ซอฟต์แวร์และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ในการศึกษาได้อธิบายถึงการเคลื่อนไหวของแหล่งข้อมูลแบบเปิดด้านซอฟต์แวร์เหมือนรูปแบบของการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการตรวจสอบและประโยชน์ที่เป็นไปได้ของการใช้ผลิตภัณฑ์ของแหล่งข้อมูลแบบเปิดในการดำเนินการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตัวอย่างของการประยุกต์ใช้แหล่งข้อมูลแบบเปิดที่ออกแบบมาสำหรับการใช้ทรัพยากรร่วมกันและความสำคัญรวมไปถึงการใช้ข้อมูลที่มีค่าของทรัพยากรด้วย Munge (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพรวมของทรัพยากรของข้อมูลด้านอิเล็กทรอนิกส์ การริเริ่มการใช้ทรัพยากรร่วมกันในมหาวิทยาลัยในเคนยา โดยได้กล่าวถึงการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนข้อมูลรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันโดยคำนึงถึงความเพียงพอของทรัพยากร คุณค่าของข้อมูลทรัพยากรข้อมูลและการขาดความเหมาะสมด้านการสื่อสารของโครงสร้างพื้นฐานรวมไปถึงความสามารถของเทคโนโลยีในการสนับสนุนการบริหารจัดการระบบ

Dow (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จการใช้ทรัพยากรร่วมกันขององค์กรในตลาดการศึกษา ความร่วมมือแบบทางการปราศจากข้อตกลง ในการศึกษาได้พบว่าความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน นอกจากนี้แล้ว Greer (1989 cited in Dettmer et al., 2009) อธิบายถึงเป้าหมายของความร่วมมือว่าเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อเป็นการกระตุ้น และปรับปรุงการทำงานร่วมกันของสถาบัน (องค์กร) การสร้างสิ่งเชื่อมโยง (creating linkage) ความเป็นหุ้นส่วน (partnership) การสร้างความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมความรับผิดชอบ การปฏิบัติในเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ซึ่งความพยายามในการสร้างความร่วมมือนั้นจะมีความหมายอย่างมากเมื่อได้ช่วยให้นักการศึกษาได้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องในการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การใช้ทรัพยากรร่วมกัน” หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของ การใช้ทรัพยากรร่วมกันคือ การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร

3.1.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision-making)

การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision-making) มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย โดยกล่าวว่ามนุษย์มีพฤติกรรมที่ซับซ้อน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของมนุษย์นั้นมีหลายสถานการณ์ โดยกระบวนการทางด้านความรู้ความเข้าใจได้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ท้าทายในหลักฐานหลัก ที่ระบุถึงกลยุทธ์ในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับตั้งแต่กระบวนการทางต้นแบบความรู้ความเข้าใจหรือการคิดเพื่อที่จะมาถึงการตัดสินใจโดยไม่ได้สังเกตให้เรียบร้อย (Glockner & Betsch, 2008) การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อปฏิบัติที่มีทางเลือกอยู่หลายทาง และผลลัพธ์มีความแตกต่างกัน ในการตัดสินใจนี้จะมีขั้นตอนที่เริ่มต้นจากการที่ได้ตระหนักถึงปัญหา และขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล (decision making) อาจหมายถึงกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจ

เป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับ หน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม ส่วนในงานวิจัยของ Cheng Chi (2008a) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันในโรงเรียน ผลการวิจัยนี้ได้ทำนายว่าผลกระทบของการจัดการปฏิบัติของโรงเรียน โดยการร่วมมือของครูในการตัดสินใจผ่านการออกแบบทดลอง โดยการศึกษานี้พบว่าการระบุหลักของการตัดสินใจซึ่งอาจจะให้การฝึกปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็นขั้นตอนเพื่อประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับครูในการตัดสินใจภายใต้ นโยบายของโรงเรียน ผลได้แสดงให้เห็นอีกว่ามีการทำนายว่าผลกระทบของการควบคุมแบบทางราชการและการเป็นอิสระแบบมีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหลักในการจัดการการตัดสินใจ

ในงานวิจัยของ Parrant & Martin (2010) ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการตัดสินใจร่วมในกีฬาประเภทกรีฑา ในงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการตัดสินใจของผู้เล่นในการเสริมพลังอำนาจที่จะสอนแนะสำหรับการให้การสนับสนุน การตัดสินใจร่วมกันในที่นี้หมายถึงการตัดสินใจของผู้เล่นกีฬา รับรู้ถึงความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีเทคนิค วิธีการในการตัดสินใจที่ถูกต้องและร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย และนอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นกระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจการหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการตัดสินใจร่วมกัน ส่วนในงานวิจัยของ Metha, Dardia & Rathore (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการตัดสินใจ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาโดยในรายงานการวิจัยนี้ได้พบว่า ครูในขณะนี้และความปรารถนาในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกันและได้ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของการตัดสินใจของโรงเรียนมัธยมศึกษาของอินเดียว่าเป็นอย่างไรด้วย โดยมีตัวแปรในการตรวจสอบคือ ครูความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจร่วมกัน เช่น งานของ Cheng Chi (2008b) ได้ทำวิจัยเรื่องผลกระทบของการตัดสินใจร่วมกันในการปรับปรุงการพัฒนาของครู ในงานวิจัยได้นำเสนอการร่วมมือของครูในการตัดสินใจร่วมซึ่งเป็นหนึ่งของการแนะนำในการบริหารจัดการโรงเรียนแบบเป็นฐาน และเป็นคุณลักษณะหลักของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยในการวิจัยยังกล่าวอีกว่า การตัดสินใจร่วมของครูเป็นการถูกเรียกร้องที่มีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางด้านจิตใจ มีนักวิจัยจำนวนหนึ่งได้พยายามที่จะตรวจสอบการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในการร่วมมือในความแตกต่างของการตัดสินใจภายในมิติของรูปแบบการมีส่วนร่วมบนผลลัพธ์ของจิตใจ นอกจากนี้ในการศึกษานี้ยังระบุถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมอาจจะช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับครูในการตัดสินใจที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงผลลัพธ์ของครูทางด้านจิตใจซึ่งผลนี้จะเป็นคุณภาพของการตัดสินใจ และในงานวิจัย Hammad & Norris (2009) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจร่วมกันในเรื่องการควบคุมการรวมอำนาจมาจากศูนย์กลาง อุปสรรคของการตัดสินใจร่วมกันของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอียิปต์ จุดประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อระบุหาอุปสรรคของการตัดสินใจร่วมกัน โดยพบว่าอุปสรรคต่างๆ มีปฏิสัมพันธ์ที่ป้องกันการพัฒนาการตัดสินใจร่วมกันในโรงเรียนตัวอย่าง และมีข้อเสนอแนะว่าอุปสรรคบางอย่างสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียนเช่น การไม่เต็มใจการตัดสินใจร่วมกัน การขาดความไว้วางใจของสมาชิกในชุมชน การตัดสินใจร่วมกันที่ไม่เหมือนกันซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาของความคิดของผู้อาวุโสที่จำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนในงานวิจัยของ Toso, Prins, Drayton, Gnanadass, & Gungor (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจร่วมกับภาวะผู้นำของนักเรียนใน โครงการทางด้านภาษาโดยในงานวิจัยนี้สนับสนุนการมี

ส่วนร่วมของนักเรียนที่มีภาวะผู้นำในโครงการ โดยการตัดสินใจร่วมกัน ในงานวิจัยของ Stacey, Légaré, Pouliot, Kryworuchko, & Dunn (2010) ได้นำทฤษฎีของการตัดสินใจร่วมกันโดยมีรูปแบบแนวคิดและกำหนดขอบเขต ซึ่งมีรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือที่เชี่ยวชาญในการคลินิกการฝึกหัด โดยได้พบว่าการตัดสินใจร่วมกันเป็นรูปแบบวิธีการที่ต้องมีความร่วมมืออย่างมืออาชีพ และกระบวนการของการตัดสินใจร่วมกันนั้นส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และโดยสรุปแล้วสามารถประเมินได้ว่ารูปแบบการตัดสินใจร่วมกันมีจุดเด่นที่จำเป็นสำหรับรูปแบบนี้รวมทั้งวิธีการระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้วยกันอีกด้วย นอกจากนี้ Lunenburg and Ornstein (1996) ได้เสนอเทคนิคการตัดสินใจร่วมกัน (shared decision-making Technique) ว่า มีเทคนิคการตัดสินใจร่วมกันที่สำคัญๆ 5 เทคนิคดังนี้ 1) การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการระดมความคิดเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกันของกลุ่ม 2) การคิดแบบต่างคนต่างคิด (nominal group technique) เป็นวิธีการที่ต่างคนต่างคิดแล้วนำมาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และจัดลำดับความเห็นเพื่อเป็นการตัดสินใจ ใครเห็นด้วยในเรื่องใดมากที่สุดหรือออกความคิดเห็นจำนวนมากที่สุด ถือเป็นวิธีการตัดสินใจอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน 3) การใช้เทคนิคเดลไฟ (delphi technique) เป็นวิธีการที่สมาชิกไม่ต้องอยู่เผชิญหน้ากัน แต่เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญโดยการส่งแบบสอบถามไปเพื่อให้ได้คำตอบของการตัดสินใจที่เห็นพ้องและสอดคล้องกัน 4) วิธีการ devil's advocacy เป็นเทคนิคของการพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจของกลุ่ม ไม่ให้เกิดการขัดแย้งในกลุ่มและนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน และ 5) วิธีการ dialectical inquiry เป็นวิธีการที่ควบคุมให้สมาชิกกลุ่มให้มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการโต้แย้ง หรือปกป้องในเหตุผลร่วมกันและสามารถยืนยันข้อยุติในการตัดสินใจได้

วนิช สุธารัตน์ (2547) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจว่า ในชีวิตประจำวันคนเรานั้น ต้องใช้การตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาทั้งเรื่องเล็กๆ ไปจนถึงเรื่องใหญ่ๆ เป็นต้น การตัดสินใจบางเรื่องมีความสำคัญ และมีความหมายมาก เนื่องจากสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคล สังคม รวมทั้งชาติหรือบ้านเมืองได้โดยตรง เช่น การตัดสินใจของสมาชิกผู้แทนราษฎรในการพิจารณากฎหมาย การตัดสินใจของคณะกรรมการตุลาการในกรณีต่างๆ การตัดสินใจของผู้พิพากษาและคณะลูกขุน เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ตัดสินใจจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ มองการณ์ไกล ฯลฯ รวมทั้งการใช้กรอบของการตัดสินใจที่มีข้อมูลครอบคลุมเรื่องต่างๆ อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ด้วยความหมายของการตัดสินใจ Sdorow (1993 อ้างถึงใน วนิช สุธารัตน์, 2547) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจไว้ว่าเป็นวิธีคิดแก้ปัญหาแบบหนึ่ง ซึ่งบุคคลพยายามเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด จากตัวเลือกหลายๆ ตัว นอกจากนี้ รศนา อังชะกิจ (2537 อ้างถึงใน วนิช สุธารัตน์, 2547) ได้อธิบายว่า การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมขณะเมื่อบุคคลต้องเผชิญหน้ากับทางเลือกตั้งแต่สองทางขึ้นไป และจำเป็นต้องเลือกหนึ่งสิ่งจากหลายสิ่ง จะเห็นว่าการตัดสินใจเป็นวิธีการแก้ปัญหา เมื่อบุคคลต้องเกี่ยวข้องกับทางเลือกหลายทาง การตัดสินใจร่วมกันก็เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กรอีกด้วย

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “การตัดสินใจร่วมกัน” หมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือก สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของการตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือก สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.1.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)

ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) ในพจนานุกรม The American Heritage® Dictionary of the English Language, Fourth Edition (2003) ให้ความหมายว่า การมีความสัมพันธ์ร่วมกันเป็นการใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนหรือสิ่งของโดยการใช้อันหนึ่งของร่วมกัน และมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน เช่น มีเพื่อนคนเดียวกัน มีสิ่งที่ใช้เหมือนกัน มีคอมพิวเตอร์ยี่ห้อเดียวกัน เป็นต้น ในงานวิจัย Dabos and Rousseau (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ร่วมกันในสัญญาของพนักงาน โดยผู้วิจัยกำหนดการรับรู้ของพนักงานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ร่วมกันและซึ่งกันและกันในความเกี่ยวข้องกันของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานใน 16 มหาวิทยาลัย และยังมีอีกหลายท่านให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ร่วมกันหมายถึง ความเข้าใจร่วมกัน การให้ร่วมกัน ถือว่าเป็นประโยชน์ของความมีสัมพันธ์กัน ในการเป็นแก่นหลักในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (Blua, 1964) นอกจากนี้ Rousseau (1995) ยังสนับสนุนแนวคิดที่ว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรระหว่างพนักงานและเจ้าหน้าที่ และระดับการมีความสัมพันธ์กันหรือความเข้าใจร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบรรลุเป้าหมายองค์กรที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังมีนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ในงานวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น ในงานวิจัยของ Drigotas, Rusbult & Verette (1999) โดยในงานวิจัยศึกษาเรื่องระดับความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและการเป็นอยู่ที่ดี โดยศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน และแบ่งเป็น 2 ชนิดคือ แบบความเป็นอิสระ และแบบการพึ่งพาอาศัยกัน โดยแบบความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันนั้นได้บรรยายเกี่ยวกับระดับและความเหมือน ความคล้ายคลึงกันของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน โดยต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่วนในงานวิจัยของ (Hardy, Ronnerman, Moksnes Furu, Salo, & Forsman, 2010) ได้นำเสนอ งานวิจัยเรื่องบริบทนโยบายทางการเมืองของการพัฒนาอย่างมีอาชีพ จากความสัมพันธ์ร่วมกันไปสู่ความสามารถในการวัดได้ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ให้เหตุผลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาอย่างมีอาชีพภายในและข้ามบริบทระหว่างกันเป็นผลผลิตของครูโดยมุ่งไปที่การเรียนรู้ของนักเรียน ในรูปแบบของ ความสัมพันธ์ร่วมกัน ได้มีการเพิ่มการบริการในการปฏิบัติซึ่งช่วยให้การพัฒนาการปฏิบัติด้านการศึกษาที่มีผลสะท้อนกลับของความกดดันในการแสดงออกและเกี่ยวข้องกับความสามารถในการวัด

ในงานวิจัยของ Johnson (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้ให้การสนับสนุนความสัมพันธ์ร่วมกัน และโครงสร้างของการให้คำปรึกษาการประเมินที่ไม่สอดคล้องกัน ในการศึกษาเน้นการให้คำปรึกษาที่เพิ่มขึ้น โดยนิยามไปที่การมีความสัมพันธ์ร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกันหรือการแลกเปลี่ยนกันของเพื่อนร่วมงาน นักการศึกษาหลายท่านระบุถึงศักยภาพที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการให้คำปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และบทบาทในการประเมิน และ ในงานวิจัยของ Watson (2007) ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์ร่วมกัน ในลักษณะของการส่งเสริมบุคลิกลักษณะของความเกี่ยวข้องกัน โดยการมีความสัมพันธ์กัน การให้ความเคารพ การอยากรู้อยากเห็นและความเกี่ยวข้องของบุคคล ซึ่งคุณค่าหลักและกระบวนการจำแนกความแตกต่างที่สัมพันธ์ทางจิตวิทยา ในการศึกษานี้ได้สำรวจการทำงานด้านคลินิกของแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การมีความสัมพันธ์ร่วมกันที่ระลึกได้และการยืนยันด้วยตนเองในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความสัมพันธ์ร่วมกัน” การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง การมีความสัมพันธ์ของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน มีสิ่งที่เหมือนกัน ส่งเสริมสนับสนุนกัน มีความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่ง

นิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของการมีความสัมพันธ์ร่วมกัน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกัน การส่งเสริมสนับสนุน และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ "ความร่วมมือ" ได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรคือ 1) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources) 2) การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) และ 3) ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) ข้างต้นผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัด ความร่วมมือ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร	การมีส่วนร่วม 1. การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรในองค์กร การใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ 2. ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ 3. มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ความคุ้มค่าและความเหมาะสม 4. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม
2. การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือก สามารถนำไปปฏิบัติได้ และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	การตัดสินใจ 1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ยอมรับเสียงส่วนใหญ่ มีเหตุผลในการเลือก 3. สามารถเลือกปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลและถูกต้อง 4. ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน
3. ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง การมีความสัมพันธ์ของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน มีสิ่งที่เหมือนกัน ส่งเสริมสนับสนุนกัน มีความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานในองค์กรและมีการพึ่งพาอาศัยกัน	มีความสัมพันธ์กัน 1. มีความสัมพันธ์กันกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2. สร้างระบบงานเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3. การได้รับประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย การส่งเสริม สนับสนุน 4. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน 5. มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในองค์กร

3.2 นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความไว้วางใจ (trust)

3.2.1 นิยามของความไว้วางใจ (trust)

ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเล็งและการพึ่งพากัน (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995) ความไว้วางใจในที่ทำงานมีอยู่สองรูปแบบ คือ ความตั้งใจต่อความไว้วางใจและความเปิดเผยต่อผู้อื่น (Gillespie & Dober, 2003) ความไว้วางใจเป็นทั้งความเชื่อ (belief) การตัดสินใจ (decision) และการกระทำ (action) (Dietz, Deanne Hartog, 2006) ส่วน Rotter (1971) ก็ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ เช่นเดียวกับ Golembiewski & McConkie (1975) ก็ได้ให้นิยามความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึง บางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์ และ Cook & Wall (1980) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ McAllister (1995) ก็ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

Mishra (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกันกับ Robinson (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ส่วน Whitney (1996) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ และ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น Robbins (2000) สรุปว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลให้การมีส่วนร่วมในเครือข่ายอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวได้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์การสามารถบริหารจัดการภาวะวิกฤตลดความขัดแย้งและลดต้นทุนความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน เป็นสัมพันธภาพระหว่าง 2 คนอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่เป็นบุคลิกภาพของบุคคลบางคนเกิดขึ้นระหว่างบุคคล ไม่ใช่ภายในบุคคลเท่านั้น สิ่งที่บุคคลกระทำเป็นผลกระทบของระดับความไว้วางใจระหว่างผู้ให้ความไว้วางใจและผู้ถูกไว้วางใจ ซึ่งเกิดได้จากความน่าเชื่อถือเป็นการยอมรับและสนับสนุนที่ผู้ถูกไว้วางใจกระทำให้บุคคลอื่นโดยการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกและปฏิกิริยาและความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจาก

1) ความสูญเสียทั่วไปของความไว้วางใจ (general loss of trust institutions) ในปี ค.ศ. 1950 เป็นยุคที่เชื่อว่ามี ความซื่อสัตย์สุจริตต่อการใช้อำนาจหน้าที่ แต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานหน้าที่เกี่ยวกับกฎหมาย ผู้บริหารทางธุรกิจ นักวิชาการ นักหนังสือพิมพ์ นักวิจัย และบุคคลที่ได้รับอำนาจในการทำงานที่มีชื่อเสียงนั้นไม่สามารถบอกความจริงได้ทุกครั้งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่แน่ใจเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ ดังนั้นความไว้วางใจจึงถูกทำลายแบบทั้งสิ้นในทุกสถาบัน

2) ความสัมพันธ์ของนายจ้าง และพนักงานที่ไม่ดีในองค์กรเป็นจำนวนมาก (employer employee relations have suffered in many organizations) การบริหารการปฏิบัติเนื่องจากมีองค์กรเป็นจำนวนมากที่จ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นระเบียบ ต้องประสบปัญหาในการสื่อสาร สูญเสียความไว้วางใจเนื่องจากมีผลที่เกิดขึ้นตามมา เช่น การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดไม่สำเร็จตามเงื่อนไขการให้รางวัล ละเลยความรับผิดชอบ และการลดขนาดองค์กรทำให้ความไว้วางใจลดลงแต่ปัญหาไม่มากเท่าการปลดพนักงาน

3) เกิดการเปลี่ยนแปลงและความไม่มั่นคง (change and instability) ความไว้วางใจมีความสำคัญมาก ในสภาพที่มีการเปลี่ยนแปลง และความไม่มั่นคงในสถานที่ทำงาน บุคคลจะต้องเปลี่ยนไปมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งระดับความไว้วางใจจะเป็นตัวกำหนด

4) ข้อสัญญาทางจิตวิทยาในรูปแบบใหม่ (the new psychological contract) หมายถึง ข้อตกลงที่ไม่ได้มีการเขียนถึงสิ่งที่ผู้บริหารที่ไม่ได้คาดหวังจากพนักงาน และสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากผู้บริหาร ในแง่คิดของพนักงานข้อสัญญาทางจิตวิทยา คือ การรับรู้ของพนักงานที่คิดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิ เป็นผลมาจากข้อสัญญาที่นายจ้างให้ไว้ ดังนั้น หากความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญความเสี่ยง มีการเรียกร้องมากขึ้น ลักษณะสังคมแบบนี้บุคคลในองค์กรจะต้องเร่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์กันไว้ จะทำให้โอกาสที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาน้อยลง เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาทำให้เกิดผลในทางลบ เช่น มีความตั้งใจน้อยลงในการที่จะทำงานให้ได้ผลตามต้องการหากความไว้วางใจในระดับสูงจะทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

5) โครงสร้างความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ (new structural relationships) ความไว้วางใจเป็นสารหล่อลื่นให้เกิดความราบรื่น มีการประสานกันอย่างดีในองค์กร โดยขจัดความขัดแย้งทางความคิด การบริหารในยุคปัจจุบันต้องการความไว้วางใจ ซึ่งเป็นหลักประกันที่สำคัญขององค์กร

6) เป็นการสร้างยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (building commitment) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นตัวกำหนดให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและรักษาสมาชิกในองค์กรให้คงอยู่ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์หลายทางมีผลทำให้เกิดความราบรื่นและให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว จากการประมวลคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ นั้น ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและในองค์กร และความเป็นคนเปิดเผยและให้เกียรติผู้อื่น

3.2.2 แนวคิดของความไว้วางใจ

มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความหมายของความไว้วางใจอยู่ในหลายสาขาวิชาทั้ง มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร ศาสตร์เกี่ยวกับองค์กร จิตวิทยาและสังคมวิทยา การศึกษาที่หลากหลายที่สนใจปัญหาคล้ายๆ กันจากแนวความคิดที่ต่างกัน (Lewicki, McAllister, & Bies, 1998; Rousseau, Stikin, Burt, & Camerer, 1998) โดยที่แนวคิดความไว้วางใจได้มีนักวิชาการสนใจศึกษา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 (Creed & Miles, 1996) ซึ่งในยุคแรกนักวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กรสนใจศึกษาความมุ่งหมายและแรงจูงใจความไว้วางใจ ปัจจุบันนักวิจัยมุ่งสนใจต่อพฤติกรรม (Lewicki et al., 1998) ความไว้วางใจเป็นความรู้ที่กว้างขวางทั้งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาเพราะความไว้วางใจสร้างความร่วมมือของมนุษย์และเป็นกุญแจสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

Lewicki & Bunker (1996) ได้เสนอว่า การศึกษาความไว้วางใจจะต้องจำแนกความไว้วางใจในมโนทัศน์ที่แตกต่าง เช่น บุคคล ระหว่างบุคคลหรือองค์กร นอกจากนี้ในงานการศึกษาของ Luhman (1979) กล่าวถึงความไว้วางใจในหลายมิติโดยเสนอองค์ประกอบของความไว้วางใจ 2 องค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) (พนักงานกับพนักงาน และพนักงานกับผู้บังคับบัญชา) และความไว้วางใจในระบบ (system trust) ระหว่างพนักงานกับองค์กร (Perry & Mankin, 2007) ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีการเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในองค์กรส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง (Nyhan & Marlowe, 1997) สำหรับงานวิจัยอื่น ๆ แสดงถึงผลพวงหลักของความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลงานในหลายด้าน ทั้งการสื่อสารและการแบ่งปันข้อมูล ความขยัน การยุติความขัดแย้ง ความผูกพัน รวมทั้งผลงานส่วนบุคคลและผลงานของหน่วยงาน (Laka-Mathebula, 2004; Korsgaard, Brodt, & Whitener, 2002) มีผลการวิจัย ที่สอดคล้องกันว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญและมีประโยชน์ต่อกิจกรรมขององค์กรทั้งทีมงาน ผู้นำ กำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง (Elangovan & Shapiro, 1998; Mayer et al., 1995)

ทศวรรษที่ผ่านมาประเด็นความไว้วางใจมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง เป็นเรื่องสำคัญในทฤษฎีองค์กรและการวิจัย (Bijlsma & Koopman, 2003; Kramer, 2006) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน (Shaw, 1997) และความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร (Reynolds, 1997) ซึ่งความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์กรจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากกว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งยังผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Good as cited in Mayer et al., 1995; Luhman cited in Mayer et al., 1995) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความคาดหวังในพฤติกรรมของบุคคลอื่น เข้าใจผู้อื่นอย่างชัดเจน

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งยังผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ (Luhmann, 1979)

3.2.3 องค์ประกอบของความไว้วางใจ (trust)

3.2.3.1 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Mayer, Davis, & Schoorman

Mayer, Davis, & Schoorman (1995) ในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบูรณาการของความไว้วางใจในองค์กร โดยได้กล่าวถึงสาเหตุ ธรรมชาติและผลกระทบของความไว้วางใจ โดยวิธีการที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ได้ศึกษาความไว้วางใจที่ถูกพิจารณาไปถึงลักษณะของผู้ไว้วางใจและผู้ถูก

ไว้วางใจและบทบาทในความเลื่อมใสประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) ความสามารถ (ability) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.2 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Mishra

Mishra (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบบทบาทของความไว้วางใจในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตขององค์กร โดยได้ในงานวิจัยเป็นเชิงคุณภาพโดยทำการสัมภาษณ์ผู้จัดการจำนวน 33 คน ในช่วงภาวะวิกฤตขององค์กร โดยได้ศึกษาอยู่ 4 มิติคือ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) ความเปิดเผย (openness) และ 3) ความน่าเชื่อถือ (reliability) โดยการศึกษาความไว้วางใจในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับกลุ่มระดับองค์กร และระดับระหว่างองค์กรด้วยกัน โดยการตั้งสมมติฐานเชิงบวกที่สัมพันธ์กับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การสื่อสารที่เปิดเผยและความร่วมมือระหว่างองค์กรในช่วงภาวะวิกฤต นอกจากนี้ความไว้วางใจยังตั้งสมมติฐานในเชิงบวกในด้านผลงานขององค์กรอีกด้วย

3.2.3.3 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Peters, Covello & McCallum

Peters et al. (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในสิ่งแวดล้อมของการสื่อสารที่อันตราย โดยเป็นการศึกษาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความรู้และความชำนาญ (knowledge and expertise) 2) ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ (openness and honesty) และ 3) ความกังวลและความห่วงใย (concern and care)

3.2.3.4 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Lee & Turban

Lee & Turban (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของความไว้วางใจสำหรับผู้บริโภคการซื้อขายบนเครือข่าย โดยได้พบว่ามีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคือ 1) ความสามารถ (ability) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.5 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Bhattacharjee

Bhattacharjee (2002) ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจของแต่ละบุคคลในองค์กร โดยใช้การแบบทดสอบการพัฒนารวด โดยองค์ประกอบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความสามารถ (ability) 2) ความซื่อตรง (integrity) 3) คุณงามความดี (benevolence)

3.2.3.6 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากแนวคิดของ Bryk & Schneider

Bryk & Schneider (2002) ในหนังสือ Trust in Schools: A Core Resource for Improvement ของ Bryk & Schneider ได้กล่าวถึงความไว้วางใจในโรงเรียน ทรัพยากรหลักของการปรับปรุง โดยได้เน้นถึงความไว้วางใจในโรงเรียนแสดงถึงความน่าเชื่อถือของครูและผู้บริหารในการพัฒนา และแสดงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน และยังได้นำเสนอข้อมูลเชิงลึกของการในวิธีการสร้างความไว้วางใจและสามารถสร้างความยั่งยืนในชุมชนได้ และแสดงถึงว่าโรงเรียนเป็นทรัพยากรที่สำคัญทางการศึกษาที่ผู้ปกครองควรให้ความสนใจการปฏิรูปการศึกษา โดยองค์ประกอบที่กล่าวถึงหนังสือนี้มีดังนี้ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) และ 4) ความเคารพ (respect)

3.2.3.7 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ McKnight, Choudhury, &

Kacmar

McKnight et al. (2002) ได้ศึกษาในเรื่องการพัฒนาและการตรวจสอบความไว้วางใจสำหรับมาตรการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เชิงบูรณาการทางสัญลักษณ์ โดยในการศึกษาครั้งนี้มีรูปแบบโครงสร้างอยู่ 4 ระดับ คือ การจัดการความไว้วางใจ, การสร้างความไว้วางใจ, ความเชื่อในการไว้วางใจ, ความตั้งใจในการไว้วางใจ และองค์ประกอบในการไว้วางใจในงานวิจัยมีดังนี้ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.8 องค์ประกอบของความไว้วางใจตามทัศนะของ Tschannen-Moran & Hoy's

Tschannen-Moran & Hoy's (2003) ได้ให้ความคิดเห็นของความไว้วางใจในงานที่เกี่ยวข้องและให้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของความไว้วางใจซึ่งมีดังนี้ 1) คุณงามความดี (benevolent) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) และ 5) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.9 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Chen & Dhillon

Chen & Dhillon (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการตีความในมิติของความไว้วางใจในทางการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดการข้อมูลและเทคโนโลยี โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) ความซื่อตรง (integrity) 3) คุณงามความดี (benevolence)

3.2.3.10 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Hoy & Tarter

Hoy & Tarter (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความยุติธรรมองค์กรในโรงเรียน: ไม่มีความยุติธรรมโดยปราศจากความไว้วางใจ โดยในงานวิจัยนี้ได้ศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน 10 คน รูปแบบของความยุติธรรมองค์กรและความไว้วางใจได้ถูกเสนอและทดสอบโดยการใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ผลของการศึกษานี้พบว่าความสัมพันธ์มีนัยระหว่างความไว้วางใจและความยุติธรรม และองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีดังนี้ 1) ความใจอ่อน (vulnerability) 2) คุณงามความดี (benevolence) 3) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) 5) สมรรถนะรอบรู้ (competence) และ 6) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.11 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Dietz et al.

Dietz et al. (2006) ได้นำเสนอว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยที่มีผลต่อความไว้วางใจประกอบด้วย 1) ความซื่อตรง (integrity) 2) ความเปิดเผย (openness) 3) คุณงามความดี (benevolence) 4) สมรรถนะรอบรู้ (competence) และ 5) ความสามารถพยากรณ์ได้ (predictability)

3.2.3.12 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Knoll

Knoll (2007) ได้ศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ที่สำคัญของความสามารถ ความเมตตาและความซื่อสัตย์ของผู้บังคับบัญชาและทีมงานและความเท่ากันของความไว้วางใจ ในงานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือรูปแบบบูรณาการของความไว้วางใจในองค์กร (The Integrative Model of Organization Trust, Mayer, Davis, & Shoorman, 1995) ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยได้มาจากบุคลากรจำนวน 108 คน และมีองค์ประกอบของความไว้วางใจดังนี้ 1) ความสามารถ (ability) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.13 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Burden

Burden (2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในโรงเรียนรัฐบาล กรณีศึกษาโดยระบุหลักการการได้รับการพัฒนาความไว้วางใจของผู้บริหารอย่างไร ในงานวิจัยนี้ได้แสดงถึงความไว้วางใจ

ที่เป็นปัจจัยหลักของประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้กรอบแนวคิดของ (Tschannen-Moran, Hoy, Bryk, & Schneider's framework) ในการเข้าใจความไว้วางใจของโรงเรียน มีองค์ประกอบของความไว้วางใจดังนี้ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) และ 5) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.14 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Erdem & Aytemur

Erdem & Aytemur (2008) การศึกษาในงานวิจัยเพื่อสำรวจความไว้วางใจและผลกระทบในความสัมพันธ์หลายๆ มิติและมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในความสัมพันธ์ในการปรึกษาภายในองค์กร องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) ความมั่นคง (consistency) และ 3) การสื่อสาร (communication)

3.2.3.15 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Day

Day (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างและการคงไว้ในความสำเร็จของการเป็นผู้บริหารในประเทศอังกฤษโดยศึกษาถึงความสำคัญของความไว้วางใจ โดยได้ศึกษาวิธีการจากประสบการณ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษในด้านการพัฒนาและความยั่งยืนที่ประสบผลสำเร็จใน 13 ปีที่ผ่านมาในการท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนแปลงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีการปฏิบัติความไว้วางใจเป็นวิธีการที่ถูกละเลยและฝังลึกในช่วงเวลาที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดทางด้านการศึกษา ความจงรักภักดีและความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญของความสำเร็จที่ต่อเนื่องและยังคงถูกพัฒนาอยู่ในโรงเรียนต่อไป โดยองค์ประกอบของความไว้วางใจที่นำเสนอในบทความวิจัยนี้มีดังนี้ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competency) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) 5) ความเปิดเผย (openness) และ 6) ความเคารพ (respect)

3.2.3.16 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Daly

Daly (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองที่เข้มงวดในยุคของความรับผิดชอบ: สักยภาพของภาวะผู้นำและความไว้วางใจ และเครื่องมือในงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความไว้วางใจโดยข้อมูลได้จากครูและผู้บริหารและจากการสัมภาษณ์และยังพบว่าความไว้วางใจช่วยสร้างเสริมพลังอำนาจให้กับครูและการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารในการตอบสนองในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competency) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) 5) ความเปิดเผย (openness) 6) ความเคารพ (respect) และ 7) ความเสี่ยง (risk)

3.2.3.17 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Navarrete

Navarrete (2009) ในงานวิจัยนี้ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของความไว้วางใจและผลที่ตามมาสำหรับการบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาล ในงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยการสำรวจความแตกต่างระหว่างประเทศในทุกระดับของความไว้วางใจในการบริการอิเล็กทรอนิกส์ของรัฐบาลและความสัมพันธ์กับประโยชน์ของการบริการ และในเชิงคุณภาพโดยการประชุมสนทนากลุ่มที่ได้ข้อมูลมาจากแบบสำรวจ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความน่าเชื่อถือ (reliability)

3.2.3.18 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Wahnee

Wahnee (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการกำกับดูแลของผู้บริหารบนความไว้วางใจโดยศึกษาจากครูในโรงเรียนในเมืองโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) และ 5) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.19 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Turner

Turner (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความไว้วางใจในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง เป็นงานวิจัยด้านปริมาณโดยระบุถึงปัญหาพฤติกรรมความไว้วางใจของภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับระดับความไว้วางใจในองค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง การวิจัยนี้ได้สำรวจความหลากหลายความไว้วางใจที่สัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำและพนักงาน ภาวะผู้นำกับช่างเทคนิค ภาวะผู้นำและการจัดการ และความแตกต่างระหว่างการจัดการและเจ้าหน้าที่เทคนิค และผู้หญิงกับผู้ชาย องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) ความซื่อสัตย์ (honesty) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) ความเป็นธรรม (fairness) และ 4) ความเชื่อศรัทธา (beliefs)

3.2.3.20 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Amogbokpa

Amogbokpa (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจของทีมงาน โดยใช้รูปแบบบูรณาการของความไว้วางใจขององค์กร จุดประสงค์การวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบการพัฒนาความสัมพันธ์ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาและทีมงาน โดยได้กำหนดองค์ประกอบในงานวิจัยนี้ดังนี้ 1) ความสามารถ (ability) 2) คุณงามความดี (benevolence) และ 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.21 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Peterson & Smith

Peterson & Smith (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การนำกับการบังคับ ความสำคัญของประสิทธิภาพโดยรวมและความไว้วางใจของคณะในโรงเรียนขนาดกลาง ในงานวิจัยนี้ศึกษา ระดับประสิทธิภาพโดยรวมของครูและบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียน โดยมุ่งประเด็นไปที่ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยสำคัญทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของโรงเรียนเชิงบวก การสื่อสารแบบเปิดและกระบวนการตัดสินใจแบบร่วมมือ ซึ่งผู้นำในโรงเรียนสามารถนำประโยชน์ของความเข้าใจว่ามีประสิทธิภาพอย่างไร ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิโดยรวมของครูและองค์ประกอบของความไว้วางใจในคณะและใช้เครื่องมือในการวัด The Omnibus T-Scale (Hoy & Tschannen-Moran, 2003) องค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) คุณงามความดี (benevolence) 2) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 3) ความซื่อสัตย์ (honesty) 4) สมรรถนะรอบรู้ (competence) และ 5) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.22 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Mroczek

Mroczek (2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความไว้วางใจของโรงเรียน คริสเตียน ซึ่งซ่อนเร้นอยู่ในวัฒนธรรมสมัยใหม่ กล่าวว่า ความเชื่อถือไว้วางใจในตัวเองมีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยได้ศึกษาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ความสามารถ (ability) 2) คุณงามความดี (benevolence) 3) ความซื่อตรง (integrity)

3.2.3.23 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ Scarr

Scarr (2011) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับเกี่ยวกับความไว้วางใจของครูกับผู้บริหารโรงเรียน โดยกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยนี้เป็นครูจาก 10 โรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นอาสาสมัครในการทำวิจัยนี้ ซึ่งการยอมรับของครูเกี่ยวกับความไว้วางใจนั้นเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน องค์ประกอบของความไว้วางใจที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความเปิดเผย (openness) และ 2) ความซื่อสัตย์ (honesty) ซึ่งในงานวิจัยนี้ถือว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นช่องทางในการสื่อสารของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังมี 3) ความน่าเชื่อถือ (reliability) และรวมไปถึงระดับของความไว้วางใจตัวผู้บริหาร

3.2.3.24 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ McKenzie

McKenzie (2011) ในงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจกับพลเมืองในองค์กร โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการอ้างอิงความไว้วางใจและพลเมืองในองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา และครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างมิติของความไว้วางใจและพลเมืองในองค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือโรงเรียน 112 แห่งในทางเท็กซัสตอนกลาง และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจคือ The Omnibus T-Scale (Hoy & Tschannen-Moran, 2003) ในการวัดการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความไว้วางใจ และองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) ความใจอ่อน (vulnerability) 2) คุณงามความดี (benevolence) 3) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 4) ความซื่อสัตย์ (honesty) 5) สมรรถนะรอบรู้ (competence) และ 6) ความเปิดเผย (openness)

3.2.3.25 องค์ประกอบของความไว้วางใจจากผลงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องของความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน โดยพบว่าความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาขององค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน องค์ประกอบที่ศึกษาในงานวิจัยนี้มี 1) ความซื่อตรง (integrity) 2) คุณงามความดี (benevolence) 3) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 4) ความสามารถพยากรณ์ได้ (predictability)

องค์ประกอบของความไว้วางใจ ตามทฤษฎีและทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) และเป็นกรอบแนวคิดเชิงวิจัย (conceptual framework) ดังแสดงในตารางที่ 7

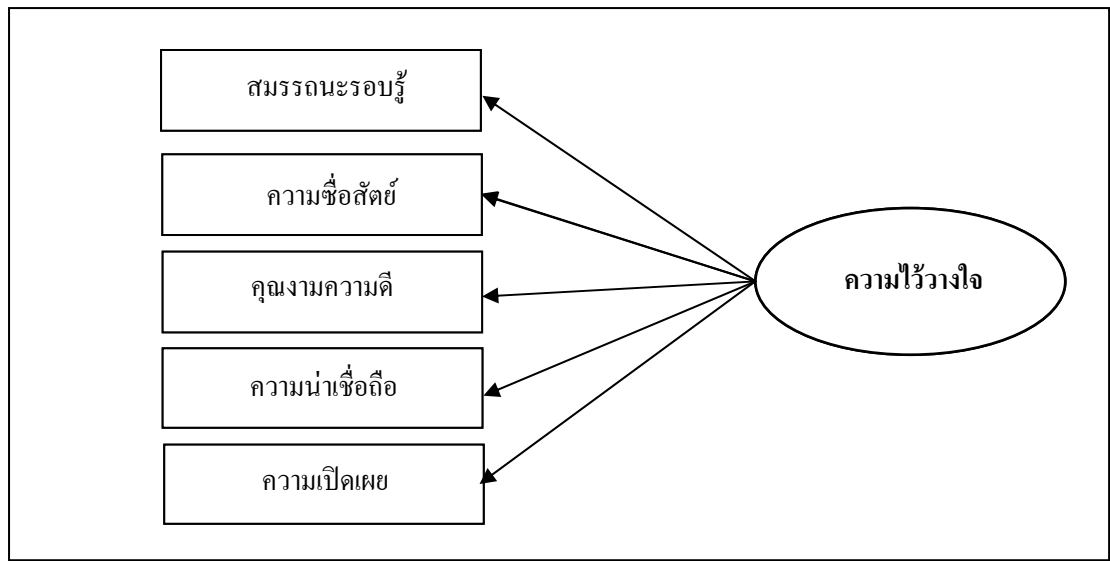
ตารางที่ 7 สัณเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจ

องค์ประกอบของความไว้วางใจ	Mayer, Davis, & Schoorman (1995)	Mishra (1996)	Peters et al. (1997)	Lee & Turban (2001)	Bhattacharjee (2002)	Bryk & Schneider (2002)	McKnight et al. (2002)	Tschannen-Moran & Hoy's (2003)	Chen & Dhillon (2003)	Hoy & Tarter (2004)	Dietz et al. (2006)	Knoll (2007)	Burden (2008)	Erdem & Aytemur (2008)	Daly (2009)	Day (2009)	Navarrete A. (2009)	Wahnee (2010)	Turner (2010)	Amogbokpa (2010)	Peterson & Smith (2010)	Dirk Brandon Joseph Mroczek (2010)	Scarr (2011)	McKenzie (2011)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552)	รวมค่าเฉลี่ย
1. สมรรถนะรอบรู้งู (competence)	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
2. ความซื่อสัตย์ (honesty)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
3. คุณงามความดี (benevolence)	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
4. ความน่าเชื่อถือ (reliability)		✓						✓		✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		12
5. ความเปิดเผย (openness)			✓					✓		✓	✓				✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	11
6. ความใจอ่อน (vulnerability)										✓														✓		2
7. ความมั่นคง (consistency)														✓												1
8. การสื่อสาร (communication)														✓												1
9. ความเป็นธรรม (fairness)																			✓							1
10. ความเชื่อศรัทธา (beliefs)																		✓								1

ตารางที่ 7 สักระยะห้องค้ประกอบความไว้วางใจ (ต่อ)

องค์ประกอบของความไว้วางใจ	Mayer, Davis, & Schoorman (1995)	Mishra (1996)	Peters et al. (1997)	Lee & Turban (2001)	Bhattacharjee (2002)	Bryk & Schneider (2002)	McKnight et al. (2002)	Tschannen-Moran & Hoy's (2003)	Chen & Dhillon (2003)	Hoy & Tarter (2004)	Dietz et al. (2006)	Knoll (2007)	Burden (2008)	Erdem & Aytemur (2008)	Daly (2009)	Day (2009)	Navarrete A. (2009)	Wahnee (2010)	Turner (2010)	Amogbokpa (2010)	Peterson & Smith (2010)	Dirk Brandon Joseph Mroczek (2010)	Scarr (2011)	McKenzie (2011)	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์สินวิน (2552)	รวมความถี่	
11. ความสามารถพยากรณ์ได้ (predictability)											✓														✓	2	
12. ความกังวล (concern)			✓																								1
13. ความห่วงใย			✓																								1
14. ความรู้และความชำนาญ			✓																								1
15. ความเคารพ (respect)						✓									✓	✓											1
16. ความเสี่ยง (risk)															✓												1
รวมองค์ประกอบ	3	3	5	3	3	4	3	5	2	6	5	3	4	3	7	6	3	5	4	3	5	3	3	6	5	97	

จากตารางที่ 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) พบว่ามี 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ระดับ 11 ขึ้นไป) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ได้ 5 องค์ประกอบคือ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) ความซื่อสัตย์ (honesty) 3) คุณงามความดี (benevolence) 4) ความน่าเชื่อถือ (reliability) 5) ความเปิดเผย (openness) และ แสดงโมเดลการวัดได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลการวัดความไว้วางใจ

3.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความไว้วางใจ

3.2.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ สมรรถนะรอบรู้ (competence)

สมรรถนะรอบรู้ คือ ความรู้ของบุคคล ทักษะ ความสามารถ การตัดสินใจและอื่นๆ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์รวมทั้งการช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ (Reina & Reina, 1999) และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน (Hartog, 2003) ส่วน Mayer et al. (1995) เรียกองค์ประกอบนี้ว่า ความสามารถ คือ กลุ่มของทักษะ สมรรถนะและลักษณะอำนาจ ที่บุคคลมีอิทธิพล ในขอบเขตเฉพาะบางประการ ขอบเขตของความสามารถเฉพาะที่ผู้ได้รับความไว้วางใจ มีสมรรถนะสูงในเทคนิคหรือทักษะบางด้าน โดย Butler (1991) และ Mayer et al. (1995) รวมทั้ง Mishra (1996) ให้ความเห็นว่า สมรรถนะรอบรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความไว้วางใจ อีกทั้ง Burke et al. (2007) ชี้ว่า สมรรถนะรอบรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความไว้วางใจอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shockley-Zalabak et al. (2000) ทำการวิเคราะห์ โมเดลสมการ โครงสร้าง พบว่า สมรรถนะรอบรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญความไว้วางใจในองค์กร ส่วน Reina & Riena (1999) ให้ความหมายของสมรรถนะรอบรู้ว่าเป็นความรู้ของบุคคล ทักษะ ความสามารถ การตัดสินใจและอื่นๆ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์รวมทั้ง การช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และ Hartog (2003) ก็ได้กล่าวสมรรถนะรอบรู้เป็นทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน และ Butler (1991) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า สมรรถนะรอบรู้

(competence) มีความหมายเดียวกันกับ ความสามารถ (ability) โดยสมรรถนะได้รวมไปถึงทักษะหรือลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีการศึกษา ประสบการณ์หรือความฉลาดในการเรียนรู้ของตนเอง (Mayer et al., 1995) และในสถานการณ์ที่เป็นอิสระ สมรรถนะเป็นความเชื่อในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่แสดงออกถึงภาระงานที่ต้องการ โดยตัวของเขาเอง (Gabarro, 1987) และนอกจากนี้ (Barber, 1983) กล่าวว่าสมรรถนะรอบรู้เป็นลักษณะที่พึ่งพาอาศัยกันและเป็นความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันด้วย ยกตัวอย่างเช่น ครูที่คาดหวังในสมรรถนะของผู้บริหารและผู้บริหารเชื่อในสมรรถนะของครู ความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูในการสอนและเป้าหมายการเรียนรู้ของโรงเรียน การไม่มีสมรรถนะ จะทำให้ความไว้วางใจในองค์กรลดลงด้วย (Bryk & Schneider, 2002) และถ้าแสดงออกถึงประสิทธิผลซึ่งกันและกัน การสอนของผู้สอนงานของครู โดยผู้บริหารจะอนุญาตให้ความพึงพอใจสมรรถนะได้ดีเท่ากันกับความจำเป็นในการปรับปรุงงานด้วย

Dietz et al. (2006) ได้กล่าวว่าสมรรถนะรอบรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ Mayer et al. (1995) ก็ให้ความหมายว่าสมรรถนะรอบรู้เป็นความสามารถเป็นกลุ่มของทักษะ และลักษณะอำนาจที่บุคคลมีอิทธิพลในขอบเขตเฉพาะบางประการ ขอบเขตของความสามารถเฉพาะผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ มีสมรรถนะสูงในเทคนิคหรือทักษะบางด้าน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจากหลายท่านที่ให้นิยามสมรรถนะ เช่น ในงานวิจัย Hoy & Tarter (2004) ให้นิยามสมรรถนะรอบรู้ว่า หมายถึงความตั้งใจในการทำงาน มีความชำนาญ มีทักษะที่ทำให้คนอื่นไว้วางใจ ภาระงานของโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการบุคคลที่มีสมรรถนะ และเมื่อโครงการของครูหรือทีมงานต้องการความช่วยเหลือจากคนอื่นๆจะต้องมีความมั่นใจและต้องทำให้สำเร็จมีคุณภาพและตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่จะมุ่งประเด็นไปที่การเรียนการสอนและเป้าหมายการเรียนรู้ จึงสรุปว่า สมรรถนะรอบรู้เป็นความสามารถที่แสดงออกมาตามที่คาดหวังและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เหมาะสมกับภาระงานและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความไว้วางใจ และในงานวิจัยของ Wahnee (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการให้คำปรึกษาในการสอนบนความไว้วางใจของผู้บริหาร โดยถามความเห็นของครูในองค์ประกอบของความไว้วางใจ และให้นิยามสมรรถนะว่าหมายถึง ความรู้ ทักษะของผู้บริหารในการปฏิบัติงานและทำให้ครูไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และสามารถช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้ Tschannen-Moran (2004 cited in Davies, 2011) ให้ความหมายของสมรรถนะรอบรู้ว่าเป็นร่วมมือในการแก้ปัญหา การแก้ไขความขัดแย้งของปัญหา มากกว่าการหลีกเลี่ยง การทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว การสร้างมาตรฐานของครู การจัดสถานการณ์ของความยุ่งยาก และความยืดหยุ่น

ในส่วนของงานวิจัยของนักวิชาการไทยก็ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ เช่น ในงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะรอบรู้ (competence) ว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานให้ดี มีสมรรถนะสูง มีความรู้และทักษะในการทำงานได้ดีมาก มีความสามารถในการตัดสินใจแสดงความสามารถในการแก้ปัญหาและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อความสำเร็จรวมทั้งมีความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย Mishra (1996 cited in Herron, 2009) ให้ความหมายของสมรรถนะรอบรู้ เพิ่มเติมว่า เป็นระดับของทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสมหวังในการคาดหวังของคนอื่นๆและมีความหมายที่ดี และนอกจากนี้ Tschannen-Moran (2004) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าเป็นความสามารถในการแสดงออกถึงภาระงานที่ถูกคาดหวัง สอดคล้องกับความเหมาะสมของมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของความสามารถ (ability) ว่าเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Lee and Turban, 2001; Barber, 1983) และ

ส่วนใหญ่ก็ได้รับการยอมรับ (Lee & Turban, 2001; Barber, 1983) and is widely accepted (e.g. Chen and Dhillon, 2003; Bhattacharjee, 2002; McKnight et al., 2002; Lee & Turban, 2001; Mishra, 1996; Mayer et al., 1995; Sitkin & Roth, 1993; Hovland et al., 1953) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของความไว้วางใจ และ Lee & Turban (2001) ได้กำหนดความสามารถว่ามีเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของธุรกิจการซื้อขายบนอินเทอร์เน็ต ในขณะที่ Mayer et al. (1995) ได้อธิบายว่า ความสามารถเป็นกลุ่มของทักษะ สมรรถนะรอบรู้ และบุคลิกลักษณะซึ่งเป็นไปได้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อขอบเขตที่ได้ระบุไว้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “สมรรถนะรอบรู้” หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะรอบรู้ (competence) ประกอบด้วย การมีความรู้ การมีทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอื่นๆ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน

3.2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ความซื่อสัตย์ (honesty)

“...คนที่ไม่มีความสุจริต คนที่ไม่มีความ มั่นคง ชอบแต่ makkelijk ไม่มีวันจะสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนรวมที่สำคัญอันใดได้ ผู้ที่มีความสุจริตและความมุ่งมั่นเท่านั้น จึงจะทำงานสำคัญยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณ เป็นประโยชน์แท้จริงได้สำเร็จ...” ความตอนหนึ่ง ในพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 12 กรกฎาคม 2522”

ความซื่อสัตย์ (honesty) มีความหมายใกล้เคียงกับความซื่อตรง (integrity) ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง และความหมายของความซื่อตรงให้ความหมายว่า การประพฤติตรง ไม่เอนเอียง เช่น ซื่อตรงต่อหน้าที่ ไม่คดโกง เช่นเขาเป็นคนซื่อตรง ดังนั้น ทั้งความซื่อสัตย์ (honesty) และความซื่อตรง (integrity) จึงมีความหมายที่สอดคล้องกันคือ มีความประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง Tschannen-Moran (2004) ให้นิยามว่า ความซื่อสัตย์หมายถึง การมีความซื่อตรง (integrity) การพูดความจริง การรักษาสัญญา การให้ความเคารพ การมีความน่าเชื่อถือ การยอมรับความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงการโยกย้าย การเป็นความจริง การเป็นจริงในตัวของตัวเอง ส่วน Kouzes & Posner (2002) ก็ได้ให้ความเห็นไว้เช่นกันว่า ความซื่อสัตย์ เป็นหนึ่งในคุณสมบัติของผู้คนที่ต้องการผู้นำและยังกล่าวอีกว่า ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ (Kouzes & Posner, 2006) และในบางที่ไม่ได้มีความหมายเหมือนกับความซื่อตรง (integrity) แต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น (Becker, 1998) Rotter (1967 cited in Wahnee, 2010) ได้ให้นิยามความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในคำว่า การให้สัญญา คำพูดหรือข้อเขียนที่แสดงความน่าเชื่อถือ ส่วนในทัศนะของ Hoy and Tschannen-Moran (1999) ได้อธิบายว่า ความซื่อตรง (integrity) บุคลิกลักษณะ และความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์และมุมมองเป็นสิ่งที่รวมอยู่ในความไว้วางใจ นอกจากนี้ มีให้ความเห็นไว้ว่า ความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของลักษณะของภาวะผู้นำ (Kouzes & Posner, 2006) และโดยทั่วไปแล้วจะเป็นที่รู้กันว่าผู้ตามจะทำตามผู้นำนั้นต้องมีความแข็งแกร่งในองค์กรทั้งในด้านจริยธรรมและมีคุณธรรมด้วย (Joshi, 2010) และเมื่อพูดถึงความซื่อสัตย์ (honesty) พวกเขามักจะใช้คำว่าความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) ในการอธิบายถึงความเป็น

ผู้นำของเขา (Mazur, Amir & Ariely, 2008) บุคคลที่ต้องการผู้นำที่รู้ได้จากการด้วยวิธีการที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง เพื่อไม่ต้องเป็นผู้นำในทางที่ผิดต่อคนอื่น ๆ (Mazur et al., 2008) และความซื่อสัตย์ยังเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับค่านิยม และจริยธรรมเช่นเดียวกับระบบรางวัลของแต่ละคนภายในองค์กร และเมื่อบุคคลนั้นคนที่มีคุณค่าในด้านความซื่อสัตย์ และยังเป็นแนวคิดที่ดีแข็งแกร่งของตนเองและมีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ (Boseman, 2008)

ใน Wikipedia (2011) ได้ให้นิยามของความซื่อสัตย์ว่าเป็นการอ้างถึงมุมมองของบุคลิกลักษณะของคุณธรรมและการแสดงถึงทางบวก การมีคุณลักษณะทางศีลธรรม เช่น ความซื่อตรงสุจริต (integrity) การมีความจริงใจ และการมีความตรงไปตรงมาคล้ายกับการไม่โกหก ไม่หลอกลวงและการเป็นขโมย นอกจากนั้นแล้ว บุคคลที่มีความซื่อสัตย์เป็นการแสดงถึงโอกาสของการเจริญเติบโตและการเป็นตัวเองอย่างแท้จริง Chen & Dhillon (2003) ได้อธิบายว่าความซื่อตรง เป็นการกระทำที่แสดงถึงความมั่นคง ความน่าเชื่อถือ และความซื่อสัตย์ ในขณะที่ Lee & Turban (2001) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความซื่อตรง เป็น "การรับรู้ความไว้วางใจของคณะซึ่งคณะที่ถูกไว้วางใจจะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นต่อหลักการ" และนอกจากนี้ (Tschannen-Moran & Hoy, 2000) กล่าวว่าความซื่อสัตย์มีนัยที่เหมือนกันระหว่างข้อความของบุคคลและการกระทำ ความซื่อสัตย์ยังเกี่ยวข้องกับความซื่อตรง (integrity) และความจริงแท้ และยังมีหมายถึงคำพูดของคนที่สามารถเชื่อถือได้ด้วย (Rotter, 1967) และยังมีผู้วิจัยหลายท่านให้ความหมายว่า ความซื่อสัตย์เป็นการตั้งขึ้นของความยุติธรรม การเป็นคนซื่อสัตย์และมีความจริงใจ บุคคลที่มีความซื่อสัตย์จะเป็นอิสระจากการหลอกลวงและการคดโกง (Belcher, 2009) และนอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำได้รับความเคารพจากลูกน้องโดยการปฏิบัติในสภาวะของความซื่อสัตย์และยุติธรรมซึ่งเป็นสิ่งมีการชื่นชมที่มีคุณภาพ และเมื่อผู้นำมีความซื่อสัตย์ ผู้นำก็จะได้รับความเคารพจากลูกน้องในการนำของผู้นำเอง และ Bromiley & Cummings (1995) ยังให้นิยามว่าความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความซื่อสัตย์ซึ่งถูกนำมาใช้โดยผู้นำที่ถูกไว้วางใจ โดยความสามารถของพวกเขาในการเจรจาต่อรองและการแสดงความรักชอบ นอกจากนี้แล้ว Evans (2002) ยังกล่าวว่าความซื่อสัตย์และความซื่อตรงมีความหมายต่อผู้นำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาก ความซื่อตรงเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งผู้บริหาร (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ค้นหาในความเป็นผู้นำและผู้ตามโดยการมีสมรรถนะและการมีภาวะผู้นำ ความซื่อตรงยังเป็นสิ่งที่มีความสอดคล้องระหว่างคุณค่า เป้าหมายและการกระทำ และ Musschenga (2001) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความซื่อตรงยังคงเป็นบุคลิกลักษณะที่ถูกต้องการ โดยการรู้ทั่วไปสำหรับพวกเขาความซื่อตรงเป็นที่ถูกเคารพและถูกไว้วางใจ มีความสอดคล้องกันระหว่างคำพูด การแสดงตน การให้คำสัญญาและสิ่งทีพวกเขาจะทำไม่เพียงแต่เหตุการณ์ที่ชอบแต่ยังรวมไปถึงเหตุการณ์ที่ไม่ชอบด้วย)

Mayer et al. (1995) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์และความไว้วางใจเกี่ยวข้องกับความเข้าใจของผู้ให้ความไว้วางใจ (trustor) ต่อผู้ได้รับการไว้วางใจ (trustee) ว่าเป็นผู้ยึดมั่นต่อหลักการที่ให้ความไว้วางใจ ขอมรับความเชื่อว่าผู้ได้รับความไว้วางใจเป็นผู้มีความยุติธรรมอย่างยั่งยืน โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ ส่วนในงานวิจัยของ Dietz et.al. (2006) ได้กล่าวว่า ความซื่อตรง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจและเป็นปัจจัยที่พบบ่อยที่สุดและครอบคลุมไปถึงความซื่อสัตย์และความเปิดเผยด้วย และเช่นเดียวกับ Dirks & Ferrin (2002) ได้ศึกษาในงานวิจัยและพบว่า ความซื่อตรงของผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้นำ Northouse (2010) ให้ทัศนะว่า ความซื่อตรง (integrity) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำ ความซื่อตรงเป็นการรวมกันของความซื่อสัตย์และความไว้วางใจ ผู้นำ

ที่มีคุณงามความดีและซื่อสัตย์ในหลักคุณธรรม จะจุดประกายความเชื่อมั่นจากผู้อื่นเนื่องจากการไว้วางใจในสิ่ง
ที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำกระทำ ผู้นำจะได้รับความจงรักภักดี (loyal) การพึ่งพาได้ (dependable) และไม่โดนหลอกกลวง
(not deceptive) ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ความซื่อตรง จะสร้างความเชื่อในตัวผู้นำและความไว้วางใจจากผู้ตาม

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ "ความซื่อสัตย์" การ
แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงการมีความเชื่อมั่น ความเปิดเผย ความซื่อตรง การรักษาสัญญา
ปฏิบัติตามที่พูดซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ของ ความซื่อสัตย์ (honesty) ประกอบด้วย การมีความ
เชื่อมั่น การมีความซื่อตรงและการเปิดเผย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ การรักษาสัญญา การปฏิบัติตามที่
พูดเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมีจริยธรรมอย่างสูง

3.2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ คุณงามความดี (benevolence)

คุณงามความดี (benevolence) Cummings & Bromily (1996), Hosmer (1995),
Mishara (1996 cited in Hoy & Tarter, 2004) ให้ความหมายว่า คุณงามความดีว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นคนใด คน
หนึ่งเป็นอย่างดีหรือเอาใจใส่และดูแลโดยต้องเป็นบุคคลที่เชื่อถือได้ ในขณะที่ในงานวิจัย ของ Lee, Lee &
Ulgado (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความคุ้นเคยของวัฒนธรรมและคล้ายคลึงของคุณค่าบนความ
เมตตากรุณาในลักษณะของความสัมพันธ์การเข้าออกโดยให้ความหมายของคำว่าคุณงามความดีว่าเป็นเหมือน
พฤติกรรมการช่วยเหลือโดยสมัครใจนอกเหนือจากในหน้าที่ที่ถูกแรงจูงใจโดยความคาดหวังของการเห็นแก่ผู้อื่น
ซึ่งกันและกัน ส่วน Gao & Brown (1997), Selnes & Gønhaug (2000) ได้กล่าวว่าคุณงามความดี ช่วยสนับสนุนให้
โครงสร้างของความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลโดยการเอาใจใส่และดูแลเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้ว
(Kale & Barnes, 1992 cited in Lee et al., 2007) กล่าวว่า คุณงามความดี เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความร่วมมือ
ของคณะและการสื่อสารสองทางระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และยังมีอีกนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้
เช่น (Mayer et al., 1999; Mayer & Gavin, 2005; Montgomery, Jordens, & Little, 2008) ให้ความหมายว่า คุณงาม
ความดี เป็นระดับซึ่งถูกไว้วางใจและรับรู้ในการเอาใจใส่และเคารพต่อผู้ไว้วางใจ

Mayer et al., (1995) ให้ความหมายว่า คุณงามความดี เป็นสิ่งผู้ที่รับการไว้วางใจ
ได้รับความเชื่อจากผู้ให้ความไว้วางใจว่าเป็นต้องการทำความดี หลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัวจากผลประโยชน์
และแสดงถึงผู้ได้รับไว้วางใจ แสดงความรักใคร่ผูกพันบางประการต่อผู้ให้ความไว้วางใจ เช่นผู้ได้รับความ
ไว้วางใจแสดงความต้องการช่วยเหลือผู้ให้ความไว้วางใจโดยมิได้หวังผลประโยชน์ตอบแทน แม้ว่าผู้ได้รับความ
ไว้วางใจมิได้ถูกร้องขอความช่วยเหลือจากผู้ให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ก็นักวิจัยหลายท่านก็ให้ความเห็นว่า ความ
เมตตากรุณาเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายเหมือนเป็นอิทธิพลของความน่าเชื่อถือ และคุณงาม
ความดีได้บ่งบอกถึงการรับรู้ของเจตนาในเชิงบวกและแรงจูงใจที่ดี (Chen & Dhillon, 2003; McKnight et al.,
2002; Lee & Turban, 2001; Doney & Cannon, 1997; Ganesan, 1994; Barber, 1983; Larzelere & Huston, 1980;
Strickland, 1958) นอกจากนี้แล้ว Chen & Dhillon (2003) ได้อธิบายว่า คุณงามความดี เป็นเหมือนความสามารถ
ของบริษัทที่ถือประโยชน์ของผู้บริโภคก่อนประโยชน์ของตนเองและลดความกังวลอย่างจริงจังเพื่อสวัสดิการของ
ลูกค้า และในงานวิจัยของ เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ก็ให้ความหมายของคุณงามความดีว่าเป็นการรับรู้ของ
ผู้ตอบแบบประเมินต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเองว่าเป็นต้องการทำความดี ให้การสนับสนุน

ผู้ได้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงความเห็นแก่ตัวจากผลประโยชน์ แสดงความช่วยเหลือ มีความเอื้ออาทร ห่วงใยและเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชาโดยมิได้หวังผลประโยชน์ตอบแทน

ส่วนในงานวิจัยของ Aurifeille & Medlin (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ มิติของความไว้วางใจระหว่างองค์กร โดยทำการวัดอยู่ 2 ลักษณะคือ คุณงามความดีและความน่าเชื่อถือ โดยให้ความหมายว่าคุณงามความดีมีความสัมพันธ์ในการแสดงออกระหว่างองค์กรด้วยกันในการช่วยเหลือและช่วยเหลือระหว่างกัน ในองค์กรเพื่อสร้างความเข้มแข็งในองค์กรของตัวเองผู้จัดการหรือผู้นำต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรด้วยกัน และ Medlin (2008) ในงานนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจ ในมุมมองเรื่องคุณงามความดีและการร่วมกิจกรรมในองค์กร โดยในงานวิจัยนี้ได้กล่าวว่าคุณงามความดีเป็นที่รับรู้ว่าเป็นการดูแลองค์กรให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ในงานของ Tschannen-Moran (2004 cited in Davies, 2011) ได้ให้ความหมายว่าคุณงามความดีหมายถึง การใส่ใจ การขยายความเป็นมิตร การมีความตั้งใจทางบวก การสนับสนุนครู การแสดงความชื่นชมในความพยายามของเพื่อร่วมงาน การมีความยุติธรรม การป้องกันข้อมูลให้เป็นความลับ นอกจากนี้แล้ว Baier (1986 cited in Herron, 2009) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าคุณงามความดีเป็นการที่มีความเป็นอยู่ดี หรือการที่ให้ความใส่ใจคนอื่น ๆ ในการปกป้องเพื่อนร่วมงานไม่ให้ได้รับอันตรายและมีความไว้วางใจกัน และเช่นกันกับ (Tschannen-Moran, 2004) คุณงามความดีเป็นความใส่ใจ ไม่เห็นแก่ตัวและให้ความสนใจต่อคนอื่น ๆ ด้วย

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “คุณงามความดี” การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้คุณงามความดี (benevolence) ประกอบด้วย การกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตน การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน การแสดงความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจโดยมิหวังผลประโยชน์ตอบแทน

3.2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความน่าเชื่อถือ (reliability)

Wikipedia (2011) ให้ความหมายว่า ความน่าเชื่อถือเป็นคุณค่าของบุคคลที่แสดงถึงความน่าเชื่อถือต่อคนอื่น ๆ เพราะว่าพวกเขาเป็นคนซื่อตรง มีความซื่อสัตย์ และมีความไว้วางใจ มีคุณสมบัติซึ่งสามารถส่งเสริม สนับสนุนคนอื่น ๆ ได้ในงานวิจัยของ Tschannen-Moran (1998) ให้ความหมายของความน่าเชื่อถือหมายถึง การรวมกันระหว่างคุณงามความดีและสิ่งที่ยืนยันได้ และยังคงกล่าวเพิ่มเติมว่า โดยให้นิยามว่าความน่าเชื่อถือเป็นการมีความสอดคล้องกัน การมีความไว้นิ่งเชื่อใจ การแสดงความรับผิดชอบ การอุทิศตน เสียสละ และการเป็นคนซื่อตรง หมั่นเพียร (Tschannen-Moran, 2004) ส่วน Rotter (1967 cited in Herron, 2009) อธิบายว่า ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งที่ต้องมีความสอดคล้องกัน การรู้อะไรในการคาดหวังจากคนอื่น ๆ และการรู้ว่าสิ่งใดที่ถูกต้องการจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นสามารถจัดหามาได้ และในงานวิจัยของ Butler & Cantrell (1984), Gabarro (1978), Hosmer (1995 cited in Wahnee, 2010) ได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นทางออกที่เพิ่มประสิทธิภาพของความเชื่อหรือความมั่นใจซึ่งในแต่ละคนจำเป็นต้องระบุหรือพบในช่วงระยะเวลาและการคาดหวังในพื้นฐานของความมั่นคงในคำพูดและการกระทำของบุคคลในองค์กร และในสถานการณ์ของความ เป็นอิสระ ความน่าเชื่อถือได้อ้างถึงการขยายออกไปยังคนอื่น ๆ อย่างมั่นคง เป็นธรรมชาติ (Butler & Cantrell, 1984;

Hoy & Miskel, 2008; Mishra, 1996) และยังมีผู้กล่าวว่า "ความไม่สอดคล้องกันระหว่างคำพูดและการกระทำจะทำให้ความไว้วางใจลดลง (McGregor, 1967; Ouchi, 1981) โดยได้อ้างถึงความไว้วางใจในแง่มุมของการคาดหวังเกี่ยวกับความสอดคล้องกับหรือพฤติกรรมความน่าเชื่อถือ ส่วน Gabarro (1978) ได้ให้นิยามว่าความไว้วางใจระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในแง่มุมของความสอดคล้องของพฤติกรรมและซึ่งเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความไว้วางใจในความสัมพันธ์ในการทำงานกลายมาเป็นฐานของการสะสมของการมีปฏิสัมพันธ์การระงับเหตุการณ์ สภาพปัญหาและเหตุการณ์ ผู้นำที่มีความน่าไว้วางใจได้ถูกนำมาใช้ในแง่มุมของความน่าเชื่อถือของพวกเขาเอง นอกจากนี้ Kirkpatrick & Locke (1991) ยังให้นิยามว่าการน่าไว้วางใจของผู้นำในแง่มุมของความน่าเชื่อถือ (ความสอดคล้องหรือความเชื่อถือได้) และความน่าเชื่อถือของพวกเขาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการประเมินของความน่าไว้วางใจของผู้นำ และยังอีกหลายท่านได้กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือเป็นระดับพื้นฐานที่สุด ความไว้วางใจจะต้องกระทำด้วยการคาดเดา ความสอดคล้องของพฤติกรรมและการรู้ว่าอะไรควรคาดหวังจากคนอื่น (Butler & Cantrell, 1984; Hosmer, 1995) และยังอธิบายเพิ่มเติมว่า ถึงอย่างไรก็ตามการคาดหวังไม่เป็นที่น่าพอใจในความหมายของความไว้วางใจ เราสามารถไว้วางใจใครที่ไม่มีเปลี่ยนแปลงหรือสามารถนับจำนวนความมั่งร่ำรวยที่สอดคล้องกัน การบริการตนเองหรือความซื่อสัตย์ เมื่อความเป็นอยู่มีการลดลงหรือถูกทำลายในทางที่คาดหวังไว้ การคาดคะเนอาจจะเป็นแค่ความรู้สึกในความไว้วางใจที่มีต่อคนอื่นๆหรือในกลุ่มที่กำลังอ่อนแอ ความน่าเชื่อถือหรือความน่าไว้วางใจได้รวมเป็นความคาดหวังกับคุณงามความดี และในสถานการณ์ที่ได้พึ่งพาอาศัยกันซึ่งบางส่งบางอย่างต้องการจากคนอื่นหรือกลุ่มอื่นๆที่ได้ถูกจัดหาให้ เช่น เมื่อทีมของคุณครู ได้นับจำนวนเพื่อร่วมงานหรือผู้บริหารที่สามารถเชื่อใจได้ในตัวของคุณครูของพวกเขา เป็นต้น (Butler & Cantrell, 1984; Mishra, 1996; Rotter, 1967)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความน่าเชื่อถือ” คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความน่านับถือ ความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ และการอุทิศตนเสียสละต่องาน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ความน่าเชื่อถือ (reliability) ประกอบด้วย ความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจกัน การมีความเสียสละและอุทิศตนต่องาน

3.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความเปิดเผย (openness)

Tschannen-Moran (2004) ให้นิยามความเปิดเผย (openness) ว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการเปิดเผยการสื่อสารข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล การมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในอำนาจหน้าที่ ส่วน Butler (1991 cited in Wahnee, 2010) ได้อธิบายว่า ความเปิดเผยเป็นการขยายให้กว้างออกไปซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่มีการใช้ร่วมกัน และนอกจากนี้ ความเปิดเผยอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้รับและผู้ส่งข้อมูลมีความเชื่อมั่น และ Mishra (1996 cited in Herron, 2009) อธิบายความเปิดเผยเป็นความไว้วางใจซึ่งกันและกันและได้ขยายออกไปซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ไม่ได้ถูกระงับไว้ ข้อมูลที่ใช้ร่วมกันได้เพิ่มความอ่อนแอขึ้นมา ใน Wikipedia (2011) ให้ความหมายของ ความเปิดเผยว่าเป็นคุณภาพของการเปิดกว้าง ในบางครั้งอาจหมายถึงปรัชญาทั่วไป ที่มาจากการที่บุคคลบางคนในองค์กรที่ดำเนินการมักจะเน้นกระบวนการตัดสินใจของชุมชนและตระหนักถึงการจัดการ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ใช้ ผู้ผลิตและผู้ร่วมสมทบ) มากกว่า ผู้มีอำนาจจากส่วนกลาง (เจ้าของผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการ เป็นต้น) นอกจากนี้ Ouchi (1981) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจอย่างกว้างขวางในการอธิบายลักษณะของทฤษฎี Z และมักจะอยู่ในแง่ของความเปิดเผย ลักษณะหนึ่งของ

ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องคือความไว้วางใจที่ซึ่งความไว้วางใจหมายถึงการรับรู้ของความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ในองค์ประกอบอื่นๆด้วย (Gabbro, 1978) ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ยังเป็นองค์ประกอบของความไว้วางใจในผู้ตามในความเป็นผู้นำอีกด้วย (Nanus, 1989; Kirkpatrick & Locke, 1991) ผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือมากขึ้นมีประสิทธิภาพในการได้รับทักษะ, การรักษาและดึงดูดผู้ติดตามและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (Kirkpatrick & Locke, 1991; Davis & Lawrence, 1977) แนวคิดนี้ยังเชื่อถือในแง่ของการเปิดกว้างที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในการประสานงานระหว่างหน่วยงานแบบเมตริกซ์ Butler (1991) พบว่ามีงานวิจัยสนับสนุนเชิงประจักษ์สำหรับความเปิดเผยว่าเป็นหนึ่งในหลายเงื่อนไขของความไว้วางใจ

ความเปิดเผยหมายถึงบุคคลที่ทำให้ความไม่มั่นคงของแต่ละบุคคลโดยการใช้ข้อมูลร่วมกันมีอิทธิพลและการควบคุม (Tschannen-Moran, 2004; Zand, 1997) การใช้ข้อมูลร่วมกันประกอบด้วยข้อเท็จจริง การตัดสินใจ ทางเลือก ความตั้งใจและความรู้สึก (Tschannen-Moran, 2004) การมีอิทธิพลร่วมกันยอมรับการเข้าร่วมในการวางแผนและการใช้ทรัพยากร การควบคุมร่วมกันเป็นหลักฐานที่ผ่านการมอบหมายงานและการละเล็กละอานาจ ความเปิดเผยได้ยอมรับการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ชัดเจน ความเข้าใจข้อมูลของแต่ละบุคคลจะไม่ถูกเอาเปรียบหรือเก็บไว้ การแสดงความเปิดเผยของแต่ละบุคคลได้รับการยอมรับในการคาดหวังกึ่งกันและกัน (Kramer, Brewer, & Hanna, 1996) และ Zand (1997) ได้อธิบายว่า ความเปิดเผยเป็นทางเข้าออกของความไว้วางใจ การสื่อสารเป็นมากกว่าทางตรงของและความซื่อสัตย์เมื่อได้มีการเปิดเผย การขยายออกของความเปิดเผยในแต่ละสถานการณ์ได้สะท้อนกลับว่ามีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ถูกใช้ร่วมกันหรือถูกระงับ Hoy & Tschannen-Moran (1999) ได้ให้เหตุผลว่าความเปิดเผยเป็นสัญญาณในการวัดความสอดคล้องของความไว้วางใจซึ่งไม่ว่าองค์กรที่ถูกเอาเปรียบของข้อมูลที่ได้รับมาก ความเปิดเผยเป็นการขยายออกซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ไม่ได้ถูกระงับ เป็นกระบวนการที่คนได้กระทำด้วยตัวของมันเองสู่คนอื่นๆ โดยการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Butler & Cantrell, 1984; Mishra, 1996) และความเปิดเผยยังเป็นสัญญาณของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความมั่นใจในข้อมูลที่ไม่เป็นการเอาเปรียบคนอื่นและผู้รับคนอื่นที่สามารถรู้สึกถึงความมั่นใจที่ได้รับกลับมา คนซึ่งถูกป้องกันในข้อมูล พวกเขาโกรธและหวาดระแวงร่วมกัน ความสงสัยอื่นๆซึ่งยังถูกซ่อนไว้ด้วย ก็เพียงแต่ความไว้วางใจให้กำเนิดความไว้วางใจ เช่นเดียวกับความไม่ไว้วางใจกำเนิดความไม่ไว้วางใจ คนซึ่งไม่เต็มใจที่จะขยายความไว้วางใจผ่านความเปิดเผยและสิ้นสุดด้วยการมีชีวิตอย่างโดดเดี่ยวในคุกของการกระทำตนเอง (Kramer, Brewer, & Hanna, 1996)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความเปิดเผย” คือการแสดงผลออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงความตรงไปตรงมา ความโปร่งใส และความมั่นใจในความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึง ตัวบ่งชี้ความเปิดเผย (openness) ประกอบด้วย ความตรงไปตรงมา การมีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูล ความมั่นใจและกล้าเปิดเผยข้อมูล

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความไว้วางใจ” ได้ว่า หมายถึง การแสดงผลออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2) ความซื่อสัตย์ (honesty) 3) คุณงามความดี (benevolence) 4) ความน่าเชื่อถือ (reliability) และ 5) ความเปิดเผย (openness) ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัด ความไว้วางใจ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. สมรรถนะรอบรู้ (competence)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน	มีความรู้ 1. การเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน 2. การแลกเปลี่ยนความรู้กันในองค์กร มีทักษะ 3. ฝึกปฏิบัติให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ 4. ช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้และมีทักษะการปฏิบัติงาน 5. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ความซื่อสัตย์ (honesty)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีความเชื่อมั่น ความเปิดเผย ความซื่อตรง การรักษาสัญญาปฏิบัติตามที่พูด	การมีความเชื่อมั่น 1. การมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรคงาน 2. มีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ความเปิดเผย 3. การเปิดเผยข้อมูล ความซื่อตรง 4. ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา การรักษาสัญญา 5. ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย 6. รักษาผลประโยชน์ขององค์กร
3. คุณงามความดี (benevolence)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจ	การทำความดีต่อผู้อื่น 1. การช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ โดยไม่หวังผลตอบแทน 2. แสดงความรับผิดชอบเมื่อตนเองทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่ การไม่เห็นแก่ตัว 3. ส่งเสริมความก้าวหน้าของคนในองค์กร 4. ไม่แสดงความลำเอียงกับคนในองค์กร โดยปฏิบัติให้มีความเสมอภาค จิตใจรักใคร่ผูกพัน 5. แสดงความห่วงใยต่อกันในองค์กร 6. ใส่ใจ ดูแลบุคลากรในองค์กร

ตารางที่ 8 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัด ความไว้วางใจ (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4. ความน่าเชื่อถือ (reliability)	การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ความน่าเชื่อถือ ความคาดหวังซึ่งกันและ กัน ความไว้วางใจ และ การอุทิศตนเสียสละต่อ งาน	ความน่าเชื่อถือ 1. สร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคลากร ความคาดหวังซึ่งกันและกัน 2. มีความคาดหวังต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจ 3. มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อคนในองค์กร การอุทิศตนเสียสละ 4. อุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจ 5. เสียสละเพื่อองค์กร
5. ความเปิดเผย (openness)	การแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานถึง ความ ตรงไปตรงมา ความ โปร่งใส และความ มั่นใจในความถูกต้อง ของข้อมูล	ความตรงไปตรงมา 1. มีการนำข้อมูลมาใช้อย่างตรงไปตรงมา 2. มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิก ในองค์กร โดยไม่ปิดบัง ความโปร่งใส 4. ปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ความมั่นใจ 5. การให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรในการนำข้อมูลไปใช้ 6. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน

3.3 นิยาม แนวคิด องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

3.3.1 นิยามความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) นับเป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่นๆ และเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ (อารี พันธุ์ณี, 2546) และในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ได้กระทำกันอย่างแพร่หลายในรอบ 20 ปีที่ผ่านมา โคนเฉพาอย่างยิ่งหลังจากที่ Guilford ได้พัฒนาทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาขึ้นมา (สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ, 2541) โดย Guilford (1959) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นลักษณะความคิดแบบอนอกนัย (divergent thinking) ที่ประกอบด้วย การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และความละเอียดลออในการคิด (elaboration) ซึ่งทำให้สามารถคิดได้กว้างไกล หลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม เป็นลักษณะความคิดที่จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ Haimowitz & Haimowitz (1973) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถที่จะประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือจัดองค์ประกอบแบบไม่มีโครงสร้าง

มาก่อน ในวิธีทางที่ทำให้เกิดสิ่งประดิษฐ์หรือแนวคิดที่มีคุณค่าและมีความงาม และ Torrance (1971) ก็ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์หลายแบบ และผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน Drazin, Glynn, & Kazanjian's (1999) ก็ได้ให้นิยามว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของการขัดเกลาในกระบวนการสร้างสรรค์ โดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ มีประโยชน์หรือสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ King (1995) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์หมายถึง กระบวนการที่มองเห็นในสิ่งใหม่ๆของแต่ละบุคคลและเหมาะสมในการแก้ปัญหา ส่วน West (1995) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาาร่วมกันและการประยุกต์ความคิดซึ่งช่วยให้ปรับทิศทางของสังคมได้ Torrance (1988) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความรู้สึกในการแก้ปัญหา ช่องว่างของข้อมูล และการขาดหายขององค์ประกอบ ในขณะที่ Simonton (1988) อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์หมายถึงการกระทำของการโน้มน้าวใจและกลายมาเป็นการสร้างสรรค์ในส่วนที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของคนอื่นๆด้วย นอกจากนี้แล้ว Matlin (1998) อ้างถึงใน วณิช สุธารัตน์, (2547) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาแบบปลายเปิด โดยใช้วิธีการที่ผิดแผกไปจากวิธีการปกติและก่อให้เกิดประโยชน์ด้วย ส่วน อารี รังสินันท์ (2538 อ้างถึงใน ทนงเกียรติ พลไชยา, 2549) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางสมองของมนุษย์ที่สามารถคิดได้ในลักษณะของการคิดแบบอนกนัย อันจะนำไปสู่การคิดค้นพบในสิ่งที่แปลกใหม่ด้วยการคิดที่ดัดแปลง และปรุ่งแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ เป็นการใช้ความคิดจินตนาการควบคู่ไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ หรือที่เรียกว่า จินตนาการประยุกต์นั่นเอง และชาญณรงค์ พรุ่งโรจน (2546) ก็ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม การมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหานี้ โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

บางทัศนะกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ยกตัวอย่าง เช่น จิตินา วรรณศรี (2550) ได้สรุปความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาใช้กับสถานการณ์หรือแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมซึ่งประกอบด้วยการมีความคล่องตัวในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด การคิดสิ่งใหม่และความละเอียดลออในการคิด สอดคล้องกับ Torrance & Myers (1972 อ้างถึงใน สายัณห์ แก้วคำมุล, 2546) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานที่แตกต่างไปจากคนอื่น เป็นความรู้สึกที่ไวต่อปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดนั้นตั้งเป็นสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้ เช่นเดียวกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม เป็นความคิดในการคิดริเริ่ม ทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมซึ่งประกอบด้วยการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิดหรือความคิดแบบอนกนัย (divergent thinking)

3.3.2 แนวคิดของความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

นักวิชาการศึกษาและนักจิตวิทยาได้พยายามเสนอกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ไว้หลายทฤษฎี ซึ่งมีทัศนะที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน Bono (1990 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2546) นักจิตวิทยาได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคิดโดยจำแนกออกเป็น 2 ชนิดคือ 1) lateral thinking เป็นความคิดที่มีการสร้างคิดที่หลากหลาย (generative) เป็นการคิดที่เคลื่อนออกจากแนวคิดหนึ่งหรือแนวทางหนึ่งไปยังแนวคิดอื่น เป็นการคิดที่มีการหลีกเลี่ยงจากแนวความคิดเดิม 2) vertical thinking เป็นการคิดเชิงตรรกะแบบดั้งเดิม (traditional logical thinking) โดยมีการดำเนินตามทิศทางจากภาวะของข้อมูลหนึ่งไปยังภาวะหนึ่ง เป็นลักษณะที่มีความต่อเนื่อง เป็นการคิดที่มีลักษณะการเลือก (selective) โดยจะมีการตัดสินใจและแสวงหาเพื่อพิสูจน์และสร้างความสัมพันธ์ เป็นการคิดในลักษณะที่มีความคงที่เพื่อหาคำตอบใดคำตอบหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจาก lateral thinking ที่เป็นการคิดในลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่แม้ว่าทั้ง lateral thinking และ vertical thinking จะมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงแต่ผลสุดท้าย ก็นำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆแนวคิดและนำแนวคิดเหล่านี้ไปพัฒนาต่อเพื่อสามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ ตามทัศนะของ Kouzes & Posner (2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาและทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆและดีกว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการจัดการที่มักจะแทนที่ความคิดสร้างสรรค์ Bennis (1997 อ้างถึงใน Russell, 2001) ดังนั้นโมเดลของภาวะผู้นำจึงต้องคิดสร้างสรรค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกำหนดทิศทางในการเปลี่ยนแปลงนั้นให้สนับสนุนหรือเป็นฐานสำหรับภาวะผู้นำ Kotler (1990 อ้างถึงใน Russell, 2001) นอกจากนั้น วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้เชื่อว่าเกิดขึ้นอย่างง่าย ๆ ในเวลาสั้นๆ แต่จะเป็นกระบวนการและต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร โดยจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ (preparation) เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเพื่อระบุปัญหาหรืองานที่จะสร้างสรรค์ การสร้างทางเลือก การสืบค้นข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 2) ขั้นบ่มฟัก (incubation) เป็นการใช้จิตใต้สำนึก (subconscious) และความคิดที่แผ่ซ่านไปถึงทางเลือกที่ไม่ปกติอื่นๆด้วย ไม่นั่นที่ตัวปัญหาอย่างมีสติ 3) ขั้นบรรลุม (illumination) เป็นการหยั่งรู้สิ่งใหม่ที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉับพลันทันใด และ 4) ขั้นการพิสูจน์ (verification) โดยความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล (logic) และอย่างพินิจพิเคราะห์ (convergent) ประเมินทางเลือกที่ค้นพบนั้น หากพบว่าไม่มีความเป็นไปได้ก็อาจต้องย้อนเริ่มต้นในขั้นตอนต่างๆ ใหม่ Ulrich (1996 อ้างถึงใน Russell, 2001) กล่าวว่าผู้นำต้องการที่จะเป็นผู้คิดสร้างสรรค์ซึ่งจะต้องมีความเสี่ยง คิดสิ่งใหม่ มีแนวคิดใหม่ที่หลีกเลี่ยงในการแก้ปัญหาเดิม และมีความเข้มแข็งและความเชื่อที่จะขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (1997), Ford (1991) และ Sanders (1994 อ้างถึงใน Russell, 2001) ที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่มต้นหรือก่อตั้ง เช่นเดียวกับแนวคิดของ Bennis (1997 อ้างถึงใน Russell, 2001) ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สร้างสรรค์และริเริ่มความคิดสร้างสรรค์หรือการบุกเบิกอาจจะมีต้นทุนที่สูงหรือมีการลงทุนที่ค่อนข้างมาก เนื่องจากจะต้องมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะมีอิทธิพลก่อให้เกิดการขัดแย้ง (Ford, 1991 อ้างถึงใน Russell, 2001) โดยธรรมชาติหรือภายใต้จิตสำนึกของบุคคลทั่วไปแล้วจะต่อต้านและป้องกันแนวทางหรือทิศทางที่ไม่เคยเดินหรือไม่เคยกระทำ (Yukl, 2002) ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความกล้าหาญอย่างมากโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งผู้นำแบบกระจายอำนาจ จะต้องพัฒนาและปรับปรุงผลกระทบที่เกิดจากการชักชวนหรือนำพาผู้ตามไปในทิศทางใหม่ (Russell, 2001)

3.3.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามโมเดลสมการ โครงสร้างที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น โดยในการศึกษางานวิจัยก็เพื่อหาองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยได้ศึกษาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากนักวิชาการ นักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย นำไปสู่การศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ในการวิจัยต่อไป

3.3.3.1 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Guilford

Guilford (1967) ระบุว่าสมรรถภาพทางสมองแบ่งเป็น 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา (content) ด้านวิธีการคิด (operations) และด้านผลของการคิด (products) ซึ่งความคิดสร้างสรรค์อยู่ในมิติด้านวิธีการคิด โดยเป็นลักษณะการคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) เมื่อมีสิ่งเร้าเนื้อหาหรือข้อมูลผ่านเข้ามาในการรับรู้ ผู้มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถคิดตอบสนองได้หลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ Guilford จัดว่าลักษณะการคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) เป็นความคิดสร้างสรรค์ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการแก้ปัญหา เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลายๆ ชนิด โดยประกอบด้วย 1) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (originality) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และ 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)

3.3.3.2 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Torrance

Torrance (2000) ได้พัฒนาแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance หรือ TTCT ซึ่งเป็นงานที่พัฒนามาจากงานของ Guilford มีองค์ประกอบที่ในการคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) หรือความคิดสร้างสรรค์อยู่ 6 องค์ประกอบคือ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 2) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 3) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 4) ความละเอียดลออในการคิด (sensitivity) 5) ความคิดแบบจำกัดความ (redefinition) และ 6) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)

3.3.3.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Albert & Kormos

Albert & Kormos (2004) ในงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และการปฏิบัติในการศึกษาแบบสำรวจ โดยมีจุดประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติในลักษณะเชิงการเล่าเรื่อง โดยศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความริเริ่มทางการคิด (originality) 2) ความยืดหยุ่นทางการคิด (flexibility) 3) ความคล่องแคล่วทางการคิด (fluency) และพบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นี้มีความแตกต่างในผลกระทบของการวัดในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นทางการคิดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการพูด ความริเริ่มทางการคิดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพของการพูด และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในความริเริ่มทางการคิด

3.3.3.4 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Hae-Ae, Eun Ah, &

Kyung Hee

Hae-Ae, Eun Ah, & Kyung Hee (2005) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจความคิดสร้างสรรค์ของครูวิทยาศาสตร์เกาหลีในการศึกษาของนักเรียนที่มีพรสวรรค์ ในงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาความเข้าใจ

เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของครูและได้เก็บข้อมูลจำนวน 60 คน ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้เป็นแบบปลายเปิด องค์ประกอบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทที่ 1 คือด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive) มีอยู่ 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ความริเริ่มในการคิด (originality) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และประเภทที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ (personality) มีอยู่ 2 องค์ประกอบคือ 1) ความเอาใจใส่ทางการคิด (concentration) และ 2) ความมั่นคงทางการคิด (consistency)

3.3.3.5 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Grakauskaitė-Karkockienė

Karkockienė

Grakauskaitė-Karkockienė (2006) ได้ศึกษางานวิจัยในเรื่องของบุคลิกลักษณะการเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อสำรวจโอกาสในการดูแลเอาใจใส่ความรู้ ความเข้าใจและองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยในงานวิจัยใช้ความคิดสร้างสรรค์แบบอนอกนัย (divergent thinking) ที่เป็นองค์ประกอบในพลังของความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ มีดังนี้ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 2) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และ 3) ความริเริ่มในการคิดสิ่งใหม่ๆ (originality)

3.3.3.6 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Haláková

Haláková (2007) ได้ศึกษางานวิจัยในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ที่มีลักษณะสำหรับครูทางด้านวิทยาศาสตร์ โดยในงานวิจัยนี้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์แบบอนอกนัย (divergent thinking) ในการทดสอบตามแบบทดสอบของ Torrance Test Creative Thinking (TTCT) และพบว่าครูทางด้านวิทยาศาสตร์โดยส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่มีเพียงองค์ประกอบบางตัวไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยองค์ประกอบที่นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด 2) ความยืดหยุ่นในการคิด 3) ความริเริ่มในการคิดสิ่งใหม่ๆ และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

3.3.3.7 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Palaniappan

Palaniappan (2008) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลบนความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ เป็นศึกษาเปรียบเทียบ โดยได้ศึกษากับนักเรียนชาวมาเลเซียจำนวน 40 คน อเมริกันจำนวน 32 คน โดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดของ Torrance Tests of Creative Thinking และพบว่านักเรียนชาวอเมริกันมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการดีกว่าชาวมาเลเซีย และองค์ประกอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีดังนี้ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 2) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 3) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (originality) และ 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)

3.3.3.8 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Demirkan & Hasirci

Demirkan & Hasirci (2009) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องมิติขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ที่ถูกปิดไว้ในกรอบกระบวนการ โดยมีองค์ประกอบที่นำมาศึกษาดังนี้ 1) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความคิดแปลกใหม่ (novelty) 4) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 5) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (originality) 6) ความสามารถในการคิดกำหนด (ability to redefine) 7) ความสามารถในการตอบข้อบกพร่อง (ability to answer deficiencies) 8) ความคิดเหมาะสม (appropriateness)

3.3.3.9 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์จากผลงานวิจัยของ Sun Hee, Nijenhuis,

Van Vianen, Heui-Baik, & Kun Ho

Sun Hee et al. (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของตัวองค์ประกอบของความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ โดยพบว่ามีความแตกต่างกันโดยได้เข้าถึงความคิดที่มารวบกันกับความคิดแบบอเนกนัย และยังพบว่าความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์มีความแย้งกัน จากแบบทดสอบการวัดทางด้านจิตวิทยาของผู้บริหาร TTCT (Torrance Tests of Creative Thinking) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มักจะใช้มากที่สุด (Davis, 2003) สำหรับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้คือ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 2) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 3) ความคิดแบบนามธรรม (abstractness of title) 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) และ 5) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 6) ความคิดแบบต้านทาน (resistance to premature closure)

3.3.3.10 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ไว้ในหนังสือ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม หรือเรียกว่า ความคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) ซึ่งทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ อันนำไปสู่การประดิษฐ์หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และ 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) ปัจจัยที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) บุคลิกภาพ (personality) 2) สภาพแวดล้อมและสังคม (environment and social) 3) ลักษณะนิสัยที่พึงปรารถนา (trait)

3.3.3.11 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ วณิช สุธารัตน์

วณิช สุธารัตน์ (2547) นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความคิดที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากจินตนาการ โดยมีลักษณะที่แตกต่างไปจากความคิดของบุคคลอื่น ความคิดสร้างสรรค์อาศัยพื้นฐานจากประสบการณ์เดิมคือ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาเหตุผลและการใช้ปัญหาในการจัดสร้างรูปแบบของความคิดในรูปแบบใหม่ อาจแสดงออกมาเป็นรูปธรรมอย่างประจักษ์ชัดหรือมีลักษณะเป็นนามธรรม โดยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 2) ความคิดยืดหยุ่นหรือความคิดแบบกระจาย (flexibility) 3) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)

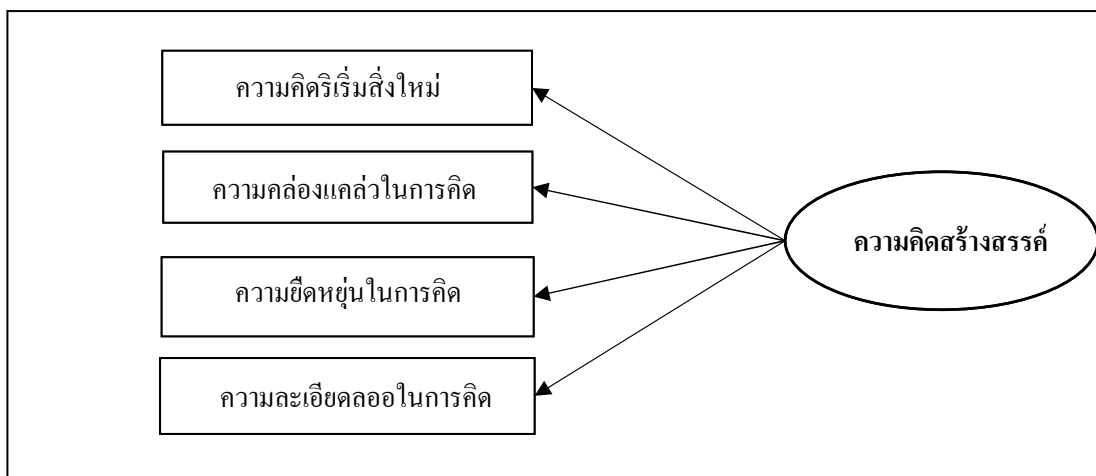
3.3.3.12 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามทัศนะของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ คือ ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ที่มีหลายระดับ มิได้หมายถึงแค่เป็นสิ่งใหม่เท่านั้น แต่เป็นการกล้าแสดงออกอย่างอิสระในการริเริ่ม โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การคิดจินตนาการ (imagine) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 4) การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 5) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) และ 6) การคิดสังเคราะห์ (synthesis)

ตารางที่ 9 สังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์	Guilford (1967)	Torrance (2000)	Albert & Kormos (2004)	Hae-Ae et al. (2005)	Grakauskaitė-Karkockienė (2006)	Haláková (2007)	Palaniappan (2008)	Demirkan & Hasirci (2009)	Sun Hee et al. (2010)	ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546)	วินิช สุชาติรัตน์ (2547)	ประพนธ์ศิริ สุเสารัจ (2551)	เกียรติก้องเกียรติศักดิ์ (2553)	รวมความถี่
7. การคิดจินตนาการ												✓		1
8. การคิดสังเคราะห์ (synthesis)												✓		1
9. ความละเอียดอ่อนในการคิด		✓												1
10. ความคิดแบบจำกัดความ		✓												1
11. ความคิดแบบนามธรรม									✓					1
12. ความคิดแบบต้านทาน (resistance to premature closure)									✓					1
13. ความคิดแปลกใหม่								✓						1
14. ความสามารถในการคิดกำหนด								✓						1
15. ความสามารถในการตอบข้อบกพร่อง								✓						1
16. ความคิดเหมาะสม								✓						1
17. ความเอาใจใส่ทางการคิด				✓										1
18. ความมั่นคงทางการคิด				✓										1
รวมองค์ประกอบ	4	6	3	5	3	4	4	8	6	4	4	6	3	60

จากตารางที่ 9 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) พบว่ามี 18 องค์ประกอบ แต่สำหรับในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ระดับ 10 ขึ้นไป) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual framework) ได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และ 4) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) แสดงโมเดลการวัดได้ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลการวัดความคิดสร้างสรรค์

3.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

3.3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความคิดริเริ่มสิ่งใหม่

(originality)

ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) Guilford (1967) ได้ให้ทัศนะว่า เป็น ความคิดที่แปลกใหม่ไปจากธรรมดาหรือความคิดง่าย ๆ ซึ่งเป็นความที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่อาจเกิดจากความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่นั้น ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่จึงเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างไปจากความคิดเดิมและอาจไม่มีใครนึกหรือคิด จึงต้องอาศัยความกล้าคิดกล้าลองเพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจากจินตนาการ หรือเรียกว่าจินตนาการประยุกต์ คือ ไม่ใช่ความคิดเดี่ยวแต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย ส่วน Torrance & Safter (2000 cited in Aboukinane, 2007) ให้นิยามว่า ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นแนวคิดหรือความคิดเหมือนกับเป็นสิ่งใหม่ๆ ต่อคนอื่นๆ สอดคล้องกับ อารี พันธุ์มณี (2540) ได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ว่าเป็น ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ โดยอาจเกิดจากนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่นเดียวกับ วณิช สุรารัตน์ (2547) ที่ได้อธิบายว่าความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เป็นลักษณะของความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดาทั่วไป อาจเป็นความคิดแบบพื้นๆ (wild idea) แต่ไม่เหมือนใคร และเป็นความคิดที่สร้างประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อสังคม ความคิดริเริ่มอาจต้องอาศัยความคิดจินตนาการเป็นฐานแล้วทำให้จินตนาการเป็นจริง ความริเริ่มสิ่งใหม่อาจเป็นความคิดพื้นๆ ธรรมดาเหมือนกับบุคคลอื่นที่คิดมาก่อนแล้ว แต่มีความหมายสืบเนื่องไปอีกว่า ความคิดพื้นๆนั้น จะต้องใช้แก้ปัญหาที่แตกต่างจากวิธีการที่บุคคลอื่น ๆ ใช้กัน และนอกจากนี้แล้ว ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ยังได้ให้นิยามของ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ว่าเป็นความสามารถในการค้นพบสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เป็นความสามารถในการคิดที่ต่างจากคนอื่น ต่างจากธรรมดา ต่างจากสิ่งที่เคยเป็น เป็นความคิดที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ที่คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ความคิดสิ่งใหม่ที่มาเติมเต็ม ที่มาขยายความคิดเดิมๆ 2) ลักษณะของคนคิดสิ่งใหม่ ต้องเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าแสดงออก

และ 3) ต้องมีการลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างผลงานออกมาโดยสนใจที่จะสร้างผลงานตามจินตนาการ ความพอใจ ความต้องการ และความคิดที่มีอิสระ และ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ก็ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ว่า การที่คนเราจะกำหนดว่าสิ่งใดเกิดจากการคิดสิ่งใหม่นั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ (original) สิ่งที่เกิดสร้างสรรค์ออกมาต้องเป็นการคิดที่แหวกล้อมความคิดเดิมที่มีอยู่ หรือที่เรียกว่า ความคิดต้นแบบ (prototype) ไม่ลอกเลียนแบบใคร ถึงแม้ว่าในบางครั้งอาจคิดซ้ำกับคนอื่นหรือมีคนเคยคิดมาแล้ว แต่ตนไม่รู้มาก่อนและไม่ได้ลอกเลียนความรู้ที่มีอยู่แล้วลักษณะแบบนี้ก็ถือว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ และได้เสนอว่าการคิดสิ่งใหม่สามารถเกิดขึ้นได้ 2 ทางด้วยกัน คือ

(1) เริ่มจากจินตนาการแล้วนำไปสู่สภาพความเป็นจริงกล่าวคือ การคิดสิ่งใหม่เกิดจากการทำงานของสมองซีกขวา ซึ่งสมองมีความสามารถจินตนาการ คิดสร้างสิ่งมหัศจรรย์ล้ำลึกได้อย่างไม่จำกัดจินตนาการเป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยให้สามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้ค้นพบสิ่งแปลกใหม่ และเมื่อนำมาประกอบกับการคิดเชิงวิเคราะห์และการคิดในมิติอื่นๆ เพื่อถ่วงถ่วงพิจารณาความเป็นไปได้ จินตนาการหลายอย่างของมนุษย์ จึงสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมในโลกของความเป็นจริง

(2) เริ่มจากความรู้แล้วคิดต่อยอดสู่สิ่งใหม่ การคิดสิ่งใหม่ในลักษณะนี้เกิดจากการนำ ข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่มาคิดต่อยอดหรือคิดเพิ่ม ฐานข้อมูลที่มีอยู่จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดเรื่องใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิมซึ่งในโลกแห่งความเป็นจริงความคิดใหม่ๆ ที่ได้นั้นมัก ไม่ใช่ความคิดต้นแบบล้วนๆ แต่มักมาจากการรวบรวมปรับปรุงแนวคิดของผู้อื่นที่ได้นำเสนอมาก่อนหน้านั้น ความคิดสร้างสรรค์จะเข้าไปต่อยอดความคิดเดิมกลายเป็นความคิดใหม่ และความคิดใหม่นั้นจะถูกทำลายจากอีกความคิดหนึ่งเสมอมีอิทธิพลให้เกิดความงอกงามทางความคิดละสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ในโลกที่พัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งนักจิตวิทยาค้นพบว่าทุกคนสามารถฝึกฝนให้มีความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าคนนั้นมีพรสวรรค์และไม่ได้ถูกจำกัดด้วย เพศ อายุ การศึกษาฯลฯ อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มว่าเด็กคิดสร้างสรรค์ได้ง่ายกว่าผู้ใหญ่ เพราะไม่ถูกจำกัดด้วยเหตุผลต่างๆ อันเกิดจากกรอบโลกทัศน์ มโนทัศน์ ประสบการณ์ ความเคยชิน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ผู้ใหญ่ไม่ค่อยกล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ทั้งๆ ที่มีศักยภาพที่จะคิดได้และทำได้

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่” ได้ว่าหมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการแสดงความคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยง ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) คือ ความคิดที่แปลกใหม่การแสดงความคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

3.3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความคล่องแคล่วในการคิด

(fluency)

ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) Guilford (1967 cited in Albert & Kormos, 2004) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสามารถในการผลิตความคิดเป็นจำนวนมากมาย และ Wikipedia (2011) ก็ได้ให้ความหมายว่า ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์แบบอนกนัย (divergent thinking) และมีความหมายว่าเป็นความสามารถในการคิดอย่างรวดเร็วและหลากหลาย Guilford (1967 cited in Haláková, 2007) ได้ให้ความหมายว่าความคล่องแคล่วในการคิด เป็นความสามารถในการสร้างผลผลิตทางสติปัญญา (คำพูด, ความคิด, รูปภาพ, สัญลักษณ์ ฯลฯ) เป็นความร่ำรวยทางการคิดและการแก้ปัญหา

เป็นเจ้าของความคิดทางปัญญา นอกจากนี้แล้ว (Shively, 2011) ให้นิยามว่า ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นขั้นตอนแรกของการแก้ปัญหาหรือความพยายามในการสร้างแนวคิดหรือความคิดที่หลากหลายที่เป็นไปได้ในการเลือก จัดการ คำนวณ วิจัย และประเมิน ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นความสามารถในการทำให้เกิดความคิดอื่นอย่างมากมายซึ่งทำให้ผ่อนคลายในวงล้อของความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่าการระดมสมองสร้างความคล่องแคล่วในการคิด เป็นกฎอย่างหนึ่งว่า การทำให้ทุกคนมั่นใจที่ยอมรับโดยปราศจากการโต้เถียงระหว่างการระดมสมอง "มันใช่ แต่" เหมือนเป็นความเสี่ยงและทำลายความคล่องแคล่วในการคิด สอดคล้องกับ Guilford (1967) ที่ให้ความหมายของความคล่องแคล่วในการคิด ว่าหมายถึงความสามารถในการสร้างแนวคิดเพื่อหาคำตอบหรือหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่หลากหลายได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด ซึ่งเกิดจากความเข้าใจ (understanding) ไม่ใช่แค่การจดจำเท่านั้น โดยแบ่งความคล่องแคล่วในการคิดออกเป็น 3 ด้านคือ 1) การคิดคล่องแคล่วด้านถ้อยคำ (word fluency) เป็นความสามารถในการใช้คำอย่างคล่องแคล่วในเวลาจำกัด 2) การคิดคล่องแคล่วด้านการคิด (ideational fluency) เป็นความสามารถในการแสดงแนวคิดออกมาจำนวนมาก หลากหลายแถมมูมในเวลาจำกัด 3) การคิดคล่องแคล่วด้านโยงความสัมพันธ์ (associational fluency) เป็นความสามารถในการคิดโยงความสัมพันธ์ หาสิ่งเหมือนกันหรือคล้ายกันมากที่สุด มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุดในเวลาที่จำกัด ความคิดคล่องแคล่วทั้ง 3 ด้านนี้ คือด้านถ้อยคำ ด้านการคิดและด้าน โยงความสัมพันธ์ซึ่งมีคำสำคัญ (key words) ที่ใช้แสดงถึงความคิดอย่างคล่องแคล่วดังนี้ (Guilford, 1967; Torrance, 1979; Mumford, 2001)

(1) ความคล่องแคล่วในการคิดด้านถ้อยคำ ประกอบด้วย ความหมาย (define) สัญลักษณ์ (label) รายชื่อ (list name) จำแนกแยกแยะ (identify) และ ลักษณะ วาด (describe)

(2) ความคล่องแคล่วในการคิดด้านการคิด ประกอบด้วย โครงร่าง (outline) จำนวน (count) ให้, แสดง (give) และยกตัวอย่าง (examples)

(3) ความคล่องแคล่วในการคิดด้านโยงความสัมพันธ์ ประกอบด้วย จับคู่ (match) เปลี่ยน, แปลง (convert) เปรียบเทียบ (compare) การแปลความหมาย (paraphrase) ทำนาย (predict) สรุป (summarize) และอธิบายเหตุผล (explain)

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความคล่องแคล่วในการคิด” ได้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้อย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด ทั้งด้านการใช้ ถ้อยคำ การโยงสัมพันธ์ การแสดงออกและการคิดหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลาย ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) คือ การคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้อย่างคล่องแคล่วในเวลาอันจำกัด การใช้ถ้อยคำที่มีความหมายเหมือนกันเพื่ออธิบายแนวทางปฏิบัติงาน และการคิดในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลายเพื่อแสดงจุดมุ่งหมายได้อย่างเหมาะสม และการโยงความสัมพันธ์ในสิ่งที่เหมือนกันและคล้ายกัน การคิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลาย

3.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility)

ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) ตามแนวคิดของ Guilford (1960), Torrance (1990 cited in Haláková, 2007) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย โดยคำนึงการมองเห็นมุมมองของปัญหาที่แตกต่างกัน การเปลี่ยนทิศทางของ

ความคิด โดยสอดคล้องกับ Torrance (1966 cited in Spanakos, 2001) ให้ความหมายความคิดยืดหยุ่นในการคิดว่าเป็นความสามารถในการสร้างความคิดที่หลากหลายจากหนึ่งวิธีการไปสู่หลายๆวิธีการหรือใช้กลยุทธ์ที่หลากหลาย ในภาระงานที่แตกต่างกัน เป็นความสามารถในการยกระดับหรือวิธีการ การจัดการและการสร้างหมวดหมู่การตอบสนอง ในภาระงานที่มาบรรจบกัน ความยืดหยุ่นในการคิด ถูกแสดงให้กำหนดไม่ให้เห็นโครงสร้าง ความยืดหยุ่นในการคิด เป็นจำนวนของชนิดที่ที่หลากหลายของความคิดที่ถูกทำให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ Fearn (1976 cited in Aboukinane, 2007) ได้ให้นิยามของความคิดยืดหยุ่นในการคิดว่าเป็นผลผลิตของความคิดที่มาจากมุมมองที่หลากหลายจากคนอื่นที่สัมพันธ์กับปัญหา นอกจากนี้ยังมี (Shively, 2011) ได้ให้นิยามความคิดยืดหยุ่นในการคิดไว้ว่าเป็นความสามารถโดยมุ่งไปที่คำถามหรือหัวข้อจากมุมมองที่แตกต่างกัน ความยืดหยุ่นในการคิดทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย การจำกัดมุมมองความคิดของคนเหมือนการขายมุมมองของความสามารถ นอกจากนี้แล้วความคิดยืดหยุ่นในการคิดยังช่วยให้นักคิดค้นพบพื้นที่ของความเป็นไปได้รวมไปถึงการตีความของข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์ด้วย และยังสนับสนุนความเข้าใจวัฒนธรรมระหว่างบุคคลและอาจจะนำไปสู่ความคิดริเริ่มได้ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะที่ยากที่สุดของความคิดสร้างสรรค์ Guilford (1967) ที่ให้ความหมายของความคิดยืดหยุ่นในการคิดว่าหมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างแนวคิดที่หลากหลายได้อย่างเป็นประโยชน์หรือสามารถเปลี่ยนกฎ หลักการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ซึ่งความคิดยืดหยุ่นในการคิดนี้เป็นตัวเสริมจากคล่องแคล่วในการคิด (fluency) ให้มีความแปลกแตกต่างกันออกไปเพื่อหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพการคิดให้มากขึ้น โดยสามารถนำสิ่งที่คิดได้มาจัดประเภทได้ สามารถแบ่ง จำแนกแยกแยะได้ สามารถจัดหมวดหมู่ได้ไม่ซ้ำกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ความคิดยืดหยุ่นในการคิดนี้ สามารถเกิดขึ้นได้ทันทีและดัดแปลงได้ ถือว่าความคิดยืดหยุ่นในการคิดนี้ มีประโยชน์โดยช่วยให้ความคิดมีคุณภาพดีขึ้น (Guilford, 1967; Torrance, 1979) โดยแบ่งความคิดยืดหยุ่นในการคิด ได้เป็น 2 แบบคือ 1) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) ที่สามารถจำแนกแยกแยะได้และบอกความหมายได้ 2) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดทางด้านการเปลี่ยนแปลง (adaptive flexibility) ที่สามารถคิดเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นประโยชน์

Coon (1986 อ้างถึงใน วณิช สุรรัตน์, 2547) ได้อธิบายว่า ลักษณะเด่นของความคิดยืดหยุ่นในการคิด คือ มีการกระจายออกหลายทิศทาง เปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟ โดยความคิดยืดหยุ่นในการคิดจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความคิดที่เกิดขึ้น โดยที่ไม่มีการดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิม และ 2) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดทางด้านการดัดแปลง (adaptive flexibility) คือ ต้องใช้ความคิดในลักษณะของการจัดรูปแบบของสิ่งที่กำหนดให้เสียใหม่ สอดคล้องกับงาน สาวิตรี ชัยชัย (2548) ที่อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิดโดยแบ่งออกเป็น 1) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายอย่าง อย่างอิสระ และ 2) ความคิดยืดหยุ่นในการคิดทางด้านการดัดแปลง (adaptive flexibility) มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความยืดหยุ่นในการคิด จะมีความคิดได้ไม่ซ้ำกัน นอกจากนี้แล้วความคิดยืดหยุ่นในการคิดจะเป็นตัวเสริมให้ความคล่องตัวในการคิด มีความแปลกแตกต่างออกไปหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน นับได้ว่าความคล่องแคล่วในการคิด ความคิดยืดหยุ่นในการคิด เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ อารี พันธุ์มณี (2543) ได้อธิบายว่า ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึงความสามารถในการคิดได้หลายทิศทาง หลายประเภท หลายชนิด หลายกลุ่ม และ อารี พันธุ์มณี (2546) ได้เสนอเพิ่มเติมว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือ

เรียกว่าลักษณะการคิดอเนกนัย หรือการคิดแบบกระจาย โดยเฉพาะ ความคิดยืดหยุ่นทางการคิดแปลง (adaptive flexibility) คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน

ในงานวิจัยของ จิตมา วรณศรี (2550) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม อันเกิดจากความยืดหยุ่นในการคิดที่หวือ คือ ความสามารถในการสร้างความคิดที่แตกต่างในมุมมองใหม่ ได้หลายประเภท หลายกลุ่ม ซึ่งอาจจะเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเสนอตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่นในการคิด คือ คำตอบที่เป็นไปได้ ซึ่งจะจัดกลุ่มหรือประเภทของคำตอบของแต่ละคนตามความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ในวิธีการคิดที่ต่างกันไป จากสิ่งเร้าหรือเงื่อนไขที่กำหนด เช่น ท่านคาดคะเนถึงสิ่งทีบุคคลในสถานการณ์ควรจะทำ หากผลการประเมินคุณภาพด้านผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ส่วน พยอม ศรีสมัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความคิดวิจารณ์ ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา พบว่า ความยืดหยุ่นในการคิดมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประพันธ์ศรี สุเสารัจ (2551) ให้ทัศนะของ ของความคิดยืดหยุ่น ว่าเป็นการคิดได้ไกล คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม หลายรูปแบบ

ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่นในการคิด” ได้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดในสถานการณ์ต่างๆ ได้ และเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนความคิดในสถานการณ์ต่างๆ ได้ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดอย่างอิสระ

3.3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของความละเอียดลออในการคิด (elaboration)

ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) ในงานวิจัยของ (Taylor, 2008) ได้อ้างถึง Torrance (1969) โดยให้ความหมายของคำว่าความละเอียดลออในการคิด เป็นความสามารถในการพัฒนาความคิด ประคิดประคอง หรือเติมเต็มความคิด ส่วนในในงานวิจัยของ (Salemi, 2010) ได้ให้ความหมายว่า ความละเอียดลออในการคิด หมายถึงการอ้างอิงถึงจำนวนของรายละเอียดในการใช้ขยายคำตอบได้อย่างกว้างขวาง (Torrance, 1974) และในงานวิจัยของ (Shively, 2011) ก็ให้ความหมายของความละเอียดลออในการคิด ว่า เกี่ยวข้องกับการเพิ่มรายละเอียด เติมเต็มในช่องว่าง ประคิดประคองและทำให้ความคิดนั้นสมบูรณ์ มันเป็นความคิดในการทำงาน ความร่วมมือ การนำพาความคิดให้บรรลุผลหรือเพิ่มรายละเอียดในบริบทที่จำเป็นในการทำให้เป็นจริง การเข้าใจหรือความพึงพอใจ ถ้าปราศจากความคิดยืดหยุ่นแล้วจะมองไม่เห็นศักยภาพของการสร้างสรรค์แรงจูงใจ สอดคล้องกับงาน Guilford (1967 อ้างถึงใน จารุณี ชามาตย์, 2552) ให้ความหมายว่าความละเอียดลออในการคิด เป็นความสามารถในการคิดในรายละเอียดเพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สามารถอธิบายให้เห็นถึงภาพพจน์ได้อย่างชัดเจนและได้ความหมายหรือความสามารถในการทำแนวคิดให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการแต่งเติม ซึ่งเกี่ยวข้องกับเกณฑ์และการตัดสินใจที่ได้รับเพื่อใช้ในการเพิ่มเติมหรือแต่งเติมให้เพิ่มขึ้น (Guilford, 1967; Torrance, 1979) โดยได้แบ่งความละเอียดลออในการคิดเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถในการคิดที่จะสร้างขึ้นใหม่โดยการคัดเลือกจากการประเมินคำตอบและทำการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 2) ความสามารถในการตัดสินใจ ประเมินค่าความรู้ที่ได้ สำหรับเป้าหมายที่จะทำให้มากขึ้น

สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า แม้ว่าความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยลักษณะความคิดหลายลักษณะ เช่น การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความยืดหยุ่นในการคิด ความคล่องแคล่วในการคิด แต่ความละเอียดลออในการคิดก็ขาดไม่ได้ ซึ่งการพัฒนาการของความละเอียดลออในการคิดมีดังนี้

- 1) ความละเอียดลออในการคิดจะขึ้นอยู่กับอายุ กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมากจะมีความสามารถด้านนี้มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
- 2) ผู้หญิงจะมีความสามารถมากกว่าผู้ชาย และ
- 3) ผู้ที่มีความสามารถสูงทางด้านความละเอียดลออในการคิดจะเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการสังเกตสูงด้วย ขณะที่ Guilford (1959 อ้างถึงใน จิตินา วรณศรี, 2550) ได้กล่าวว่า ความละเอียดลออในการคิดหมายถึง การคิดในรายละเอียดเพื่อขยายความคิดหลักให้สมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเอียดถี่ถ้วน น้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป ผู้ที่มีความละเอียดประณีตแสดงว่าเป็นผู้มีประสาทรูปร่างไว ช่างสังเกต ลึกซึ้ง มีปฏิกริยาต่อสภาพแวดล้อมตลอดเวลา และสามารถจำแนกแยกแยะได้อย่างรวดเร็ว ความละเอียดลออในการคิดเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ สอดคล้องกับ อารี รังสินันท์ (2538 อ้างถึงใน ทนงเกียรติ พลไชยา, 2549) กล่าวว่า ความคิดละเอียดลออเป็นความคิดประณีตพิถีพิถัน เป็นความคิดในลักษณะของการตกแต่งรายละเอียดเพื่อทำผลผลิตทางด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสมบูรณ์ ความคิดละเอียดลออมีความหมายรวมถึงการสังเกตเห็นในสิ่งที่บุคคลอื่นมองไม่เห็น หรืออีกความหมายหนึ่ง หมายถึงการมององค์ประกอบย่อยๆ ขององค์ประกอบรวมที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน โดยตลอด ความคิดละเอียดลออนี้ สามารถสังเกตได้ชัดจากผลงานของสถาปนิก นักวิทยาศาสตร์ นักดนตรี ผู้สร้างผลงานศิลปะและกวี เป็นต้น และ อารี พันธุ์มณี (2546) อธิบาย ความคิดละเอียดลออหมายถึงความคิดในรายละเอียดที่นำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ และได้นำเสนอพัฒนาการของความละเอียดลออไว้ดังนี้คือ

- 1) พัฒนาความละเอียดลออจะขึ้นอยู่กับอายุ กล่าวคือเด็กที่มีอายุมากจะมีความสามารถในด้านนี้มาก
- 2) เด็กหญิงจะมีความสามารถมากกว่าเด็กชายในด้านความละเอียดลออ
- 3) เด็กที่มีความสามารถสูงทางด้านละเอียดลออ จะเป็นเด็กที่มีความสามารถทางการสังเกตสูงด้วย

จิตินา วรณศรี (2550) ให้นิยาม ความละเอียดลออในการคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดสิ่งที่เป็นรายละเอียดย่อยๆ เพื่อเติมเต็มหรือขยายความคิดหลักให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเสนอตัวบ่งชี้ ความคิดละเอียดลออ คือ คำตอบที่ละเอียด ครอบคลุมให้มากที่สุด โดยกำหนดสถานการณ์ ให้เขียนคำตอบ เช่น ท่านคิดว่าจะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไรบ้าง ในการประเมินแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครู และประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ให้นิยามของ ของ ความคิดละเอียดลออ ว่าหมายถึง การฝึกมองเห็นรายละเอียดของสิ่งต่างๆ เป็นความคิดที่นำมาเพิ่มเติมเสริมแต่งความคิดครั้งแรกให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งการเสริมแต่งและตัดสิ่งที่ไม่เหมาะสมไม่ถูกต้องออกไป

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความละเอียดลออในการคิด” ได้ว่า หมายถึง การการแสดงผลออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการคิดอย่างละเอียด รอบคอบ ด้วยความคิดประณีต เพื่อขยายตกแต่งรายละเอียดความคิดหลักให้ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเอียดถี่ถ้วน น้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ ความคิดละเอียดลออ (elaboration) คือ การคิดในรายละเอียดด้วยความคิดประณีต และรอบคอบเพื่อขยายตกแต่งเพิ่มเติม รายละเอียดความคิดหลักให้ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเอียดถี่ถ้วน น้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป

จากผลการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความคิดสร้างสรรค์” ได้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 2) ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency) 3) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) และ 4) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) ข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการแสดงความคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน และยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยง	การกล้าคิดที่แปลกใหม่ 1. กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดแปลกใหม่ ๆ 2. แก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยความคิดที่แปลกใหม่ การกล้าคิดในความไม่แน่นอน 3. การทดลองใช้วิธีการคิดแปลกใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 4. การแสดงความคิด กล้าลองทำในความคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน การยอมรับในสภาพการณ์ 5. การยอมรับต่อ สภาพการณ์ที่เกิดจากการคิดสิ่งใหม่
2. ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้อย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด ทั้งด้านการใช้ ถ้อยคำ การโยงสัมพันธ์ การแสดงออกและการคิดหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลาย	การคิดหาคำตอบได้อย่างไม่ซ้ำกัน 1. มีวิธีการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัว 2. การใช้คำพูดที่มีแตกต่างกันเพื่ออธิบายเหตุผลได้อย่างสละสลวยและถูกต้อง การคิดหาคำตอบอย่างหลากหลาย 3. คิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วหลากหลายและทันเหตุการณ์ 4. แก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและถูกต้อง
3. ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดในสถานการณ์ต่างๆได้ และเป็น การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดได้อย่างอิสระ	การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด 1. การปรับเปลี่ยนมุมมองในการคิดในสถานการณ์ต่างๆ ได้ 2. การแสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างหลากหลาย การคิดนอกกรอบอย่างอิสระ 3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ 4. การคิดหรือปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

ตารางที่ 10 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้วัดความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
4. ความละเอียดลออ ในการคิด (elaboration)	การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการคิด อย่างละเอียด รอบคอบ ด้วย ความคิดประณีต เพื่อขยายตกแต่ง รายละเอียดความคิดหลักให้ได้ ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์ กับความสามารถในการสังเกตไม่ ละเลยสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่ผู้อื่น มองข้ามไป	การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ 1. การคิดอย่างประณีต และทบทวนหลายๆ ครั้ง 2. การคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่าง ละเอียดเพื่อข้อมูลที่มีคุณภาพ 3. คิดอย่างละเอียดรอบคอบและสละสลวย ก่อนพูด การสังเกต 4. การเป็นคนช่างสังเกต 5. เก็บรายละเอียดในการคิด

4. โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) เป็นการแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบกระจาย ที่กระจายภาวะผู้นำสู่คนอื่น โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร และการปฏิบัติภาวะผู้นำ โดยมีตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) และมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3 ปัจจัย คือ ความร่วมมือ (collaboration) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และความไว้วางใจ (trust)

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจทั้ง 3 ปัจจัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) ซึ่งช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ความไว้วางใจ (trust) ความร่วมมือ (collaboration) มีอิทธิพลโดยตรงต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) และยังพบว่าความร่วมมือ (collaboration) มีอิทธิพลต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ส่วนความไว้วางใจ (trust) มีอิทธิพลทั้งต่อความร่วมมือ (collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยังพบว่าความร่วมมือ (collaboration) ยังมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ด้วย

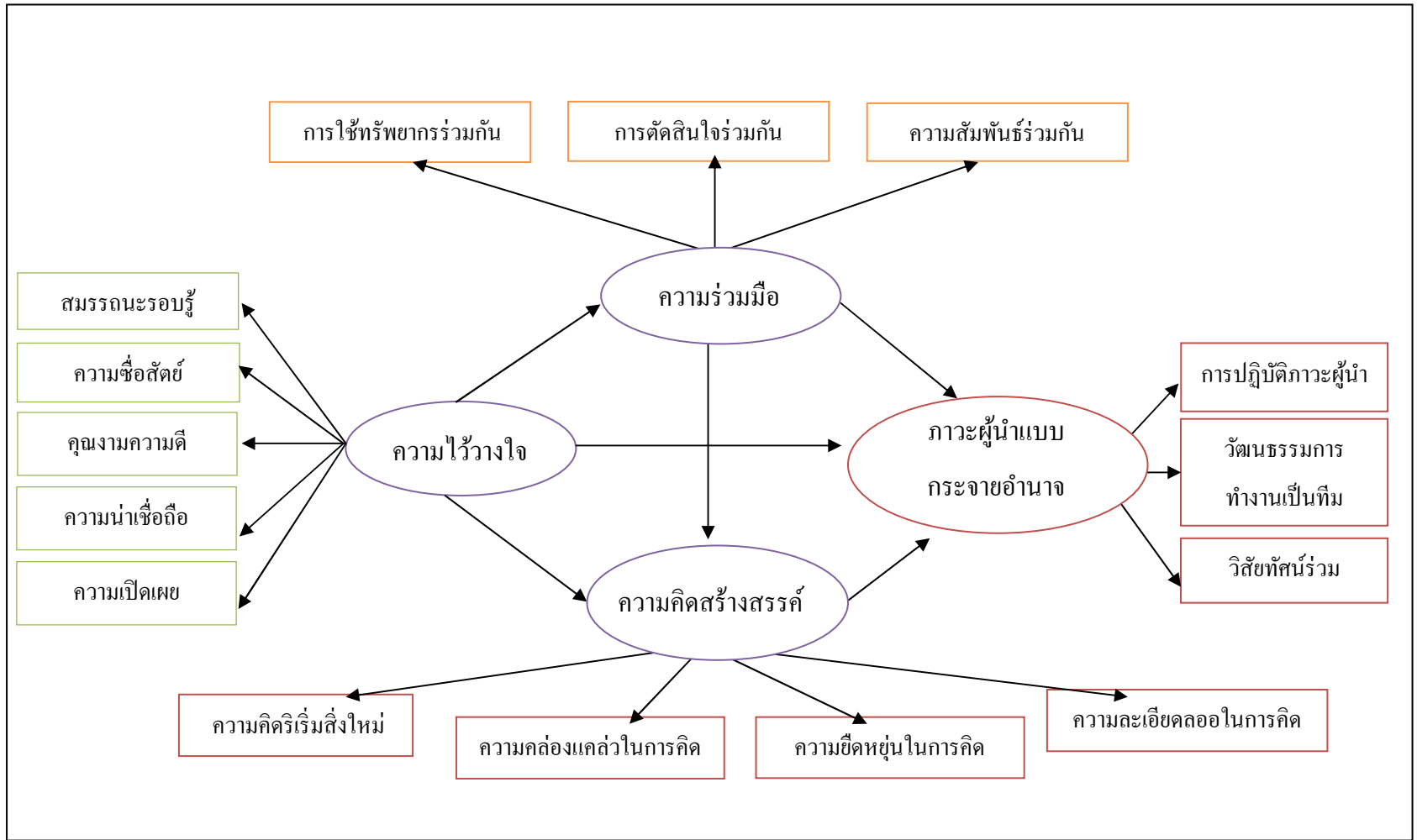
นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 3 ปัจจัยนั้นเพื่อกำหนดตัวแปรสังเกตของแต่ละตัวแปรแฝงภายในส่วนที่เป็นปัจจัยนั้นแล้วพบว่า

1. ความร่วมมือ (collaboration) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการประสานความร่วมมือและความแน่วแน่ในการแก้ปัญหาโดยการเผชิญหน้าถึงความแตกต่างและการมีส่วนร่วมในความคิดและข้อมูล การจัดองค์กรในการแข่งขันกับผู้ที่อยู่ตรงข้ามกัน มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การค้นพบวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์หลากหลายแนวทาง มีตัวแปรที่สังเกตได้อยู่ 3 ตัวแปรคือ 1) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources) การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) และการมีความสัมพันธ์กัน (mutuality)

2. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่โดยอาศัยการบูรณาการจากความรู้และประสบการณ์เดิมในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้อย่างคล่องแคล่วและเป็นความคิดที่ละเอียดลออ รอบคอบสามารถยืดหยุ่น ปรับตัว และดัดแปลงได้ด้วยความอิสระ มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) ความคิดอย่างคล่องแคล่ว (fluency) ความละเอียดลออในการคิด (elaboration) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility)

3. ความไว้วางใจ (trust) คือความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกทั้งทางกาย ทางวาจา หรือทางใจ โดยการเคารพผู้อื่นอย่างสุภาพเมื่อเจอกัน การบอกผู้อื่นด้วยเรื่องจริงทั้งหมด และการคงไว้หรือปฏิบัติตามสัญญา มีตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะรอบรู้ (competence) ความซื่อสัตย์ (honesty) คุณงามความดี (benevolence) ความน่าเชื่อถือ (reliability) และ ความเปิดเผย (openness)

เมื่อได้ตัวแปรสังเกตครบทุกตัวแปรแฝง และเส้นทางอิทธิพลแล้ว จึงนำมาสร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่ประกอบด้วยตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตทุกตัว ตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่กำหนดได้ในหัวข้อ 2 เพื่อเป็นโมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

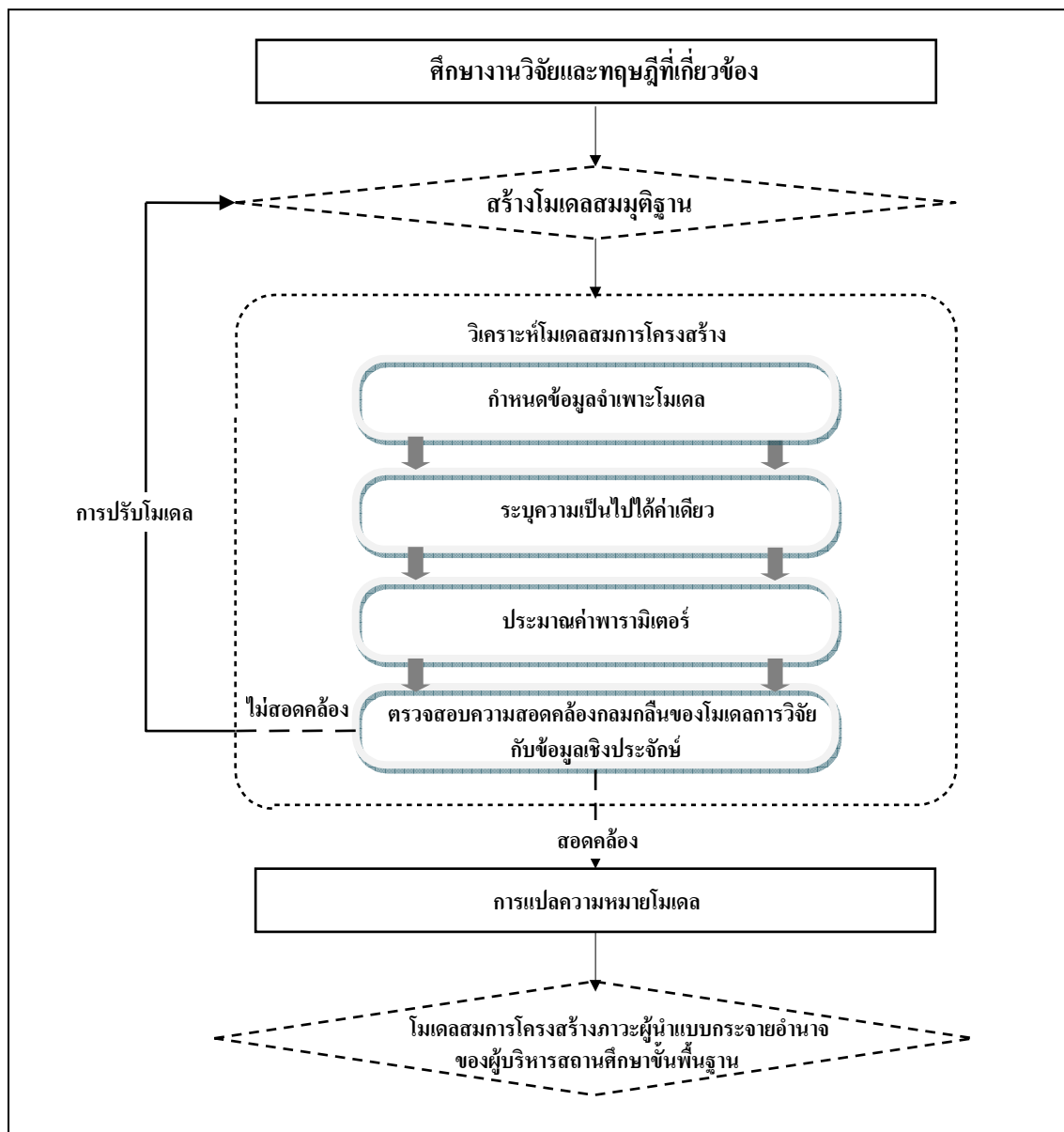
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (cause-effect relationship) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น (assumptions) ดังนี้ 1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ และ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 6 ประการ คือ 1. เพื่อบรรยายลักษณะของโมเดลความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์/ตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้โมเดลที่ง่ายและประหยัด 2. เพื่อให้ได้โมเดลใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม 3. เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เดิมจะนำไปสู่การพัฒนา/ปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น 4. เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของโมเดลเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน 5. เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ และ 6. เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Sloane & Gorard, 2003 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โมเดลสมการโครงสร้างประกอบด้วยตัวแปรแฝง (latent variables) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนั้นโมเดลสมการโครงสร้างจะสะท้อนให้เห็นถึงทั้งการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลโครงสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง (structural model/structural equation model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรแฝงซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (recursive and linear additive) หรือแบบสองทางและแบบเส้นเชิงบวก (non-recursive and linear additive) และโมเดลการวัด (measurement model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2554) โดยสัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้รูปวงรีแทนตัวแปรแฝง และรูปสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกต สมมติฐานวิจัยมักเขียนเป็นข้อความบรรยายโมเดลอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์ที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (simultaneous equation model) และมีการทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (model goodness of fit test) ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างซึ่งต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เฉพาะในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น โปรแกรม LISREL (Joreskog & Sorbom, 1996 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และ โปรแกรม LISREL จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยหลัก 2 ช่วง คือ

- 1) การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เพื่อสร้างโมเดลสมการ โครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน โดยผลลัพธ์จะได้โมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วย โมเดลการวัดและโมเดลสมการ โครงสร้าง
- 2) การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม LISREL เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการ โครงสร้าง ที่สร้างขึ้นโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ดังแสดงในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 9 แสดงแนวคิดการวิจัยเพื่อทดสอบโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เพื่อสร้าง โมเดลสมการ โครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัยหรือโมเดลสมมติฐาน ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นโมเดลสมมติฐานที่ประกอบด้วยโมเดล การวัดและโมเดลสมการ โครงสร้าง และ 2) ดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดล สมการ โครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL มีลำดับดังนี้ 2.1) กำหนดข้อมูลจำเพาะ โมเดล (specification of the model) 2.2) ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) 2.3) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation form the model) 2.4) ตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดล (goodness-of fit measures) และหากโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะดำเนินการในขั้นตอนที่ 2.5) การปรับ โมเดล (model modification indexes: MI) และ 3) เมื่อปรับ โมเดลสมมติฐานจนมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการ คำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มาแทนค่าใน โมเดล ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผล และผล ที่ได้คือโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ในบทที่ 3 ผู้วิจัยได้อธิบายถึง วิธีการดำเนินการวิจัยในหัวข้ออื่นๆ ตามลำดับดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การ สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) การแปลข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

เนื่องจากการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง (self report) ดังนั้นประชากรที่ใช้ ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่านั้น และเพื่อความตรงในการสรุปค่าสถิติ (statistical conclusion validity) เนื่องจากหากกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะ ที่แตกต่างกัน (random heterogeneity of respondents) จะมีผลให้ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ที่คิดได้ (อวยพร เรื่องตระกูล, 2553) ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดการสอนใน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 31,323 คน (สำนักงานนโยบายและแผน สพฐ., 2555) โดยสามารถจำแนกตามขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน มีจำนวน 14,289 คน โรงเรียนขนาดกลางที่มีนักเรียน 120- 499 คน มีจำนวน 14,035 คน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีนักเรียน 500 คน ขึ้นไป มีจำนวน 2,999 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขึ้นจากประชากรดังกล่าวในข้อ 1.1 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ขั้นตอนแรกคือ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากข้อมูลการวิจัยซึ่งต้องสถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผลดังต่อไปนี้

1.2.1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ซึ่งใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ไลค์ลิฮูดสูงสุด (maximum likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่าโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบไค-สแควร์ (chi-square) มาก เพราะค่าไค-สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตามได้มีข้อเสนอแนะเรื่องของการขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1.2.1.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1.2.1.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (chi-square statistics: χ^2) ที่ระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (fit or fitting function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์ กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น Bollen (1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้อัตราส่วนระหว่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรกับหน่วยตัวอย่างเป็น 20 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 42 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 20: 1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 840 คน

1.2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.2.1 สุ่มครั้งที่ 1 ทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามภูมิภาค พบว่า ภาคเหนือมี 17 จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 20 จังหวัด ภาคกลางมี 27 จังหวัด และภาคใต้มี 14 จังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) สุ่มเลือกจังหวัดจำนวนร้อยละ 20 ของภูมิภาคต่างๆ โดยการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (without replacement) ได้ 16 จังหวัด

1.2.2.2 สุ่มครั้งที่ 2 ทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน โดยแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 เขต ได้ 16 เขต และสุ่มเลือกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 จังหวัดละ 1 เขต ได้ 16 เขต

1.2.2.2 สุ่มครั้งที่ 3 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา และใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม แล้วทำการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดตามสัดส่วน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

การสุ่มครั้งที่ 1		การสุ่มครั้งที่ 2									การสุ่มครั้งที่ 3					
ภาค	จังหวัด	เขต	ประถมศึกษา			เขต	มัธยมศึกษา			จำนวนผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง						
			จำนวนผู้บริหาร				จำนวนผู้บริหาร			ประถมศึกษา			มัธยมศึกษา			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่		เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ใต้	ตรัง	1	61	73	4	13	0	4	22	16	19	1	0	1	6	
	สงขลา	1	62	75	8	16	0	17	25	16	19	2	0	5	7	
	ชุมพร	2	71	46	10	11	1	9	12	18	12	3	1	3	3	
กลาง	กาญจนบุรี	3	22	46	13	8	1	15	39	6	12	4	1	4	10	
	ลพบุรี	2	88	65	8	5	0	8	17	22	17	2	0	2	5	
	นครปฐม	1	46	64	19	9	0	8	21	12	16	5	0	2	6	
	ปทุมธานี	2	13	37	18	4	0	3	19	4	10	5	0	1	5	
	สระแก้ว	1	59	74	14	7	0	4	12	15	19	4	0	1	4	
เหนือ	เชียงใหม่	2	124	61	7	34	0	6	35	31	16	2	0	2	9	
	พะเยา	2	95	53	3	36	0	43	16	24	14	1	0	11	5	
	เพชรบูรณ์	1	99	57	21	40	1	14	25	25	15	6	1	4	7	
	แพร่	1	90	39	3	37	0	5	11	23	10	1	0	2	3	
ตะวันออกเหนือ	ศรีสะเกษ	1	130	122	9	28	5	32	46	33	31	3	2	8	12	
	ขอนแก่น	2	181	25	4	25	13	26	45	46	7	1	4	7	12	
	ร้อยเอ็ด	1	192	43	3	27	5	21	34	48	11	1	2	6	9	
	สกลนคร	1	86	79	11	23	1	16	28	22	20	3	1	5	8	
รวม	16	16	1,419	959	155	16	27	231	407	361	248	44	12	64	111	
			2,533				665			653			187			
		3,198									840					

1.2.3 จากการสุ่มทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 840 คนโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษาที่เปิดสอน ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษาที่เปิดสอน

ระดับการศึกษา ที่เปิดสอน	ขนาดโรงเรียน			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ประถมศึกษา	361	248	44	653
มัธยมศึกษา	12	64	111	187
รวม	373	312	155	840

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 840 คน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 373 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 312 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 155 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ ไม่เคย นานๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยครั้ง ทุกครั้ง เพื่อใช้วัดระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ ไม่เคย นานๆ ครั้ง บางครั้ง บ่อยครั้ง ทุกครั้ง เพื่อใช้วัดระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงความร่วมมือ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และความสัมพันธ์ร่วมกัน

2. ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 5 ตัว คือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย

3. ตัวแปรแฝงความคิดสร้างสรรค์ จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 4 ตัว คือ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายละเอียดการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 กำหนดนิยามปฏิบัติการของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกชุด โดยอาศัยฐานทฤษฎีและงานวิจัยจากขั้นตอนในข้อ 3.1

3.3 กำหนดข้อคำถามของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติที่กำหนดในบทที่ 1 และตามตัวบ่งชี้ที่ศึกษาและสรุปไว้ในบทที่ 2

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว (item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งสามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

3.4.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ค่าที่สูงแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือมาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่ามีความสอดคล้องภายในและสามารถนำไปใช้ได้ (กรีซ แรงสูงเนิน, 2554)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองคิดแถมปีเพื่อขอความกรุณาให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2555

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 728 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.67 ของแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2555

4.4 นำแบบสอบถามสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว (item-objective congruence index: IOC) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 9 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ภาคผนวก ข) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรสังเกตในตัวแปรแฝงแต่ละตัว (item-objective congruence: IOC) ซึ่ง ค่า IOC ในแบบสอบถามทุกข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 0.63-1.00 แสดงให้เห็นว่า ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามและสามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นจึงสามารถตัดสินใจได้ว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา (สุวิมล ติरणันท์, 2543)

5.1.2 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝงและโดยรวม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha (α) coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน (จังหวัดขอนแก่น) แล้วนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายตัวแปรแฝง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามทั้งฉบับของตัวแปรต่างๆ ดังนี้ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	0.90
วิสัยทัศน์ร่วม	0.89
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	0.83
การปฏิบัติภาวะผู้นำ	0.52
ตัวแปรแฝง ความร่วมมือ	0.90
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	0.80
การตัดสินใจร่วมกัน	0.69
ความสัมพันธ์ร่วมกัน	0.84
ตัวแปรแฝง ความคิดสร้างสรรค์	0.95
ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่	0.90
ความคล่องแคล่วในการคิด	0.83
ความยืดหยุ่นในการคิด	0.88
ความละเอียดลออในการคิด	0.87

ตารางที่ 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตในแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ตัวแปรแฝง ความไว้วางใจ	0.96
สมรรถนะรอบรู้	0.85
ความซื่อสัตย์	0.87
คุณงามความดี	0.87
ความน่าเชื่อถือ	0.83
ความเปิดเผย	0.89
ทั้งหมด	0.97

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

5.2.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด และข้อ 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์จะแยกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.2.1.1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อวิเคราะห์หาระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพล

5.2.1.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศ ระดับสถานศึกษาที่สังกัดใช้สถิติทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

5.2.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) ซึ่งเป็นการบูรณาการของสถิติวิเคราะห์ที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และข้อ 4) เพื่อตรวจสอบตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์จะแยกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ทั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่ตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเป็นจริงตามข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2.2.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (path analysis) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ศึกษาอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของทฤษฎีหรือทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ส่วนคือ

1) การประมาณค่าพารามิเตอร์

(1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (specification of the model) ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าตัวแปรสาเหตุตัวใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยผู้วิจัยใช้โมเดลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกต โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลว่าความสัมพันธ์ของโมเดลทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear) เป็นความสัมพันธ์เชิงบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive model) ระหว่างตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎทวิ (t-rule) เพื่อนั่นคือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบโดยจะให้จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (t) และจำนวนตัวแปรสังเกต (NI) ซึ่งนำมาคำนวณหาจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมได้ กฎที่กล่าวว่า แบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $t \leq (1/2) (NI) (NI+1)$ และใช้กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive rule) เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขพอเพียง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประมาณค่าโดยใช้วิธี ML (maximum likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด เนื่องจากมีความคงเส้นคงวา (consistency) มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็น 1) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรประจักษ์ 2) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในด้วยกัน (beta, β) 2) ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน (gamma, γ) 3) ค่า R^2 ของสมการโครงสร้าง และ 4) ค่า R^2 ของตัวแปรประจักษ์ของตัวแปรแฝงภายใน และตัวแปรแฝงภายนอก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ทัศนิกักร์ สุขเกษม, โสภิต ผ่องเสรี และณอมรัตน์ ประสิทธิ์มิตต์, 2551)

2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (goodness-of fit measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

(1) ค่าไค-สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มาก และค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(2) ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 / df) เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าไค-สแควร์ ก็จะยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้นจึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า (χ^2 / df) ซึ่งควรมีค่าไม่ควรเกิน 2.00 (สุภมาส อังสุโชติ และ คณะ, 2554)

(3) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness-of-fit index: GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความ

สอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adjusted goodness-of-fit index: AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง หากค่า AGFI หากมีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(5) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) ใช้เปรียบเทียบ โมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างน้อยเพียงใด ค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุกมาส อังสุโชติ และ คณะ, 2554)

(6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standardized RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(7) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของ โมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่ง ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554)

(8) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (critical N: CN) เป็นดัชนีที่แสดงขนาดของตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลได้ และค่า CN ควรมีค่ามากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง (Diamantopoulos & Sigauw, 2000 อ้างถึงใน สุกมาส อังสุโชติ และ คณะ, 2554)

(9) เมทริกซ์ความคลาดเคลื่อนในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง (fitting residuals matrix) หมายถึง เมทริกซ์ที่มีผลต่างของเมทริกซ์ S และ Sigma ซึ่งประกอบไปด้วยค่าความคลาดเคลื่อนทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest/smallest standardized residual) ระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่เข้าสู่การวิเคราะห์กับเมทริกซ์ที่ประมาณได้ โดยค่าเศษเหลือเคลื่อนที่เข้าใกล้ศูนย์ จะถือว่าโมเดลมีแนวโน้มสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความพอดีเศษเหลือเหมาะสมอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; สุกมาส อังสุโชติ และ คณะ, 2554)

(10) การปรับโมเดล (model modification indexes: MI) ผู้วิจัยปรับโมเดลบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยมีการดำเนินการคือ จะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (overall fit) ของโมเดลว่า โดยภาพรวมแล้วโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับโมเดลเมื่อพบว่า ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1	ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	ค่า p-value สูงกว่า 0.05 จะแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสม (Goodness-of-fit) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือค่า χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2	ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2 / df)	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3	ค่า GFI, AGFI, CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
4	ค่า Standardized RMR, RMSEA	ระหว่าง 0.05-0.08 โดยค่าที่เข้าใกล้ศูนย์เป็นค่าที่ดีที่สุดหรือมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้อง
5	ค่า CN	สูงกว่าหรือเท่ากับ 200 ของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
6	ค่า Largest/smallest standardized residual	ค่าที่ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างคู่ตัวแปรที่จะต้องมีค่าไม่เกิน $\leq \pm 2.00$

6. การแปลผลข้อมูล

6.1 ในกรณีของการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับการแสดงผลออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและระดับการแสดงผลออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการแสดงผลออกในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการแสดงผลออกในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการแสดงผลออกในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการแสดงผลออกในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการแสดงผลออกในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยด้วยตนเอง และระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ, 2553)

ค่าพิสัยของค่า r_{xy} ค่า r_{xy} จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 0 และระหว่าง 0 ถึง +1

เครื่องหมายหน้าค่า r_{xy} ถ้าเป็นบวก (+) หรือไม่ปรากฏเครื่องหมาย แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือทิศทางเดียวกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่ามากด้วย แต่ถ้าเป็นลบ (-) แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ หรือทิศทางตรงกันข้ามกัน ตัวแปรหนึ่งมีค่ามาก อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าน้อย

ค่า $r_{xy} = 0$ หรือไม่มีนัยสำคัญ หมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง

ค่า r_{xy} มีนัยสำคัญ ถ้ามีค่าใกล้ 1.0 แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ถ้าใกล้ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย โดยทั่วไป ถ้าค่า r_{xy} ระหว่าง 0.30-0.70 จะถือว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันปานกลาง ถ้ามากกว่า 0.7 จะมีความสัมพันธ์กันมาก และถ้าน้อยกว่า 0.30 จะมีความสัมพันธ์กันน้อย โดยไม่สนใจว่าจะเครื่องหมายบวกหรือลบ แต่การกำหนดความมากน้อยของค่า r_{xy} ไม่แน่นอนเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง ถ้าขนาดตัวอย่างใหญ่ กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันมาก ค่า r_{xy} จะมีค่ามากตามไปด้วย ฉะนั้น ในบางกรณี แม้จะมีค่ามากกว่า 0.7 ก็มีใช้ว่าจะมีความสัมพันธ์กันมากก็ได้

สัมประสิทธิ์ความผันแปร (Coefficient of Determination= CD) ค่า r_{xy} เมื่อยกกำลังสอง และคูณด้วย 100 จะเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปร ซึ่งประยุกต์มาจากการวิเคราะห์การถดถอยที่คำนวณมาจากอัตราส่วนระหว่างผลรวมของผลต่างกำลังสองที่อธิบายได้ กับผลรวมของผลต่างกำลังสองทั้งหมด ค่าสัมประสิทธิ์ความผันแปรจึงหมายถึงความผันแปรร่วมกันของตัวแปร 2 ตัวนั้น ที่บ่งบอกถึงปริมาณความสัมพันธ์ว่า ความแปรปรวนของตัวแปร X อธิบายความแปรปรวนของตัวแปร Y ได้ร้อยละเท่าใด

ค่า r_{xy} กับความเป็นเหตุเป็นผล หากหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ได้ค่า r_{xy} และทดสอบนัยสำคัญ พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีนัยสำคัญ โดยมีเกณฑ์เพื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

0.71 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันมาก
0.30 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันน้อย
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 4 ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 1) สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) ผลการวิเคราะห์สถานภาพ
- 3) ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด
- 4) ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสิทธิภาพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด
- 5) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- 6) ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous latent variable) ได้แก่

TRUST แทน ความไว้วางใจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ

COMP แทน สมรรถนะรอบรู้

HONE แทน ความซื่อสัตย์

BENE แทน คุณงามความดี

RELI แทน ความน่าเชื่อถือ

OPEN แทน ความเปิดเผย

ตัวแปรแฝงภายใน (endogenous latent variable) ได้แก่

DIST แทน ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ

LEAD แทน การปฏิบัติภาวะผู้นำ

SHAR แทน วิสัยทัศน์ร่วม

CULT	แทน	วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
COLL	แทน	ความร่วมมือ วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ
SHRE	แทน	การใช้ทรัพยากรร่วมกัน
SHDE	แทน	การตัดสินใจร่วมกัน
SHMU	แทน	ความสัมพันธ์ร่วมกัน
CREA	แทน	ความคิดสร้างสรรค์ วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ
ORIN	แทน	ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่
FLEX	แทน	ความยืดหยุ่นในการคิด
FLUE	แทน	ความคล่องแคล่วในการคิด
ELAB	แทน	ความละเอียดลออในการคิด

1.2 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUS	แทน	ค่าความโค้ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MD	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (mean difference)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
ρ_c	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (construct reliability)
ρ_v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square statistics)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ξ	แทน	ตัวแปรแฝงภายนอก (Ksi)
η	แทน	ตัวแปรแฝงภายใน (Eta)
Γ	แทน	เมตริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก ξ ไป η

β	แทน	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจาก η ไป η
B	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standard solution)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (adjusted goodness of fit index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index)
SRMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized RMR)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (root mean square error of approximation)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (critical N)
LSR/SSR	แทน	ค่าสูงสุด/ค่าต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (largest/smallest standardized residual)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (total effects)

2. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพ

2.1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นกรณีวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 728 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.67 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป จำนวน 840 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานการณ์ภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	637	87.50
2. หญิง	91	12.50
2. อายุ		
1. น้อยกว่า 41 ปี	31	4.30
2. 41-50 ปี	179	24.60
3. 51-60 ปี	518	71.20
3. ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา		
1. ต่ำกว่า 11 ปี	282	38.70
2. 11 - 20 ปี	277	38.00
3. 21 - 30 ปี	146	20.10
4. 31 - 40 ปี	23	3.20
4. ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	263	36.10
2. ขนาดกลาง	292	40.20
3. ขนาดใหญ่	173	23.80
5. ระดับสถานศึกษาที่สังกัด		
1. ประถมศึกษา	542	74.50
2. มัธยมศึกษา	186	25.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 728 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 637 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 87.50 เป็นเพศหญิงจำนวน 91 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 12.50 เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่พบว่า มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นค่าร้อยละ 71.20 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการ เป็นสถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 292 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 40.20 รองมาคือ ขนาดเล็กจำนวน 263 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 36.10

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 11 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 38.70 รองลงมา คือ มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอายุระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 277 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 38.00 ระดับสถานศึกษาที่สังกัดส่วนมาก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 542 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 74.50 และสังกัดระดับมัธยมศึกษาจำนวน 186 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 25.50

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ในส่วนนี้เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ใน
ภาพรวมและรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
การปฏิบัติภาวะผู้นำ		4.21	0.49	-0.60	1.07	มาก
1.	มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.24	0.66	-0.64	1.22	มาก
2.	สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย	4.32	0.64	-0.70	0.93	มาก
3.	ใช้กระบวนการในการใช้ภาวะผู้นำที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.19	0.67	-0.46	0.23	มาก
4.	ให้บุคลากรมีอำนาจในการปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ	4.09	0.72	-0.43	0.20	มาก
วิสัยทัศน์ร่วม		4.46	0.49	-1.01	1.01	มาก
5.	ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา	4.51	0.64	-1.15	1.25	มากที่สุด
6.	กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ร่วมกัน	4.54	0.62	-1.07	0.43	มากที่สุด
7.	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร	4.45	0.61	-0.66	-0.32	มาก
8.	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์	4.50	0.61	-0.88	0.12	มาก
9.	ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ	4.30	0.66	-0.74	0.96	มาก
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม		4.43	0.47	-1.09	3.08	มาก
10.	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม	4.48	0.64	-1.10	1.47	มาก
11.	มีอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนของทีมงาน	4.40	0.63	-0.67	0.36	มาก
12.	ร่วมมือในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	4.44	0.62	-0.82	0.75	มาก

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
13.	ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.33	0.63	-0.47	-0.32	มาก
14.	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน	4.47	0.62	-0.90	0.90	มาก
15.	ร่วมแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและทีมงาน	4.41	0.64	-0.74	0.35	มาก
16.	ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.50	0.61	-0.98	1.10	มาก
รวม		4.37	0.48	-0.93	1.72	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.93 มีค่าความโด่งเท่ากับ 1.72 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงโค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.43$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.21$)

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจำแนกตามเพศโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	เพศชาย (n = 637)		เพศหญิง (n = 91)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4.38	0.41	4.43	0.46		

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 41 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่าเฉลี่ยตามช่วงอายุ			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	<41	41-50	51-60						
		4.41	4.35	4.40	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.17	.99
				ภายในกลุ่ม	725	127.85	0.18		
				รวม	727	128.20			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 499 คน) และขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 500 คนขึ้นไป) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เล็ก	กลาง	ใหญ่						
		4.38	4.33	4.50	ระหว่างกลุ่ม	2	3.03	1.51	8.77 *
				ภายในกลุ่ม	725	125.17	0.17		
				รวม	727	128.20	-		

* p-value <.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 3 ขนาดดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.38$)	ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.33$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.50$)
ขนาดเล็ก	4.38	-	0.05	0.12*
ขนาดกลาง	4.33	-	-	0.17*
ขนาดใหญ่	4.50	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีระดับการแสดงผลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ช่วงอายุคือ 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31-40 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	1-10	11-20	21-30	31-40						
อำนาจ					ระหว่างกลุ่ม	3	3.59	1.20	6.95*	.000
	4.30	4.44	4.44	4.49	ภายในกลุ่ม	724	124.61	0.17		
					รวม	727	128.20	-		

* p-value <.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน 4 ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่โดยวิธีการของคันทเนท ที่ 3 (Dunnnett T3) เนื่องจากความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละกลุ่มแตกต่างกันปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของคันทเนท ที่ 3 (Dunnnett T3)

ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา			
		1-10 ปี ($\bar{X} = 4.30$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 4.44$)	21-30 ปี ($\bar{X} = 4.44$)	31-40 ปี ($\bar{X} = 4.49$)
1-10 ปี	4.30	-	0.14*	0.14*	0.19
11-20 ปี	4.44	-	-	0.00	0.05
21-30 ปี	4.44	-	-	-	0.05
31-40 ปี	4.49	-	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31-40 ปี พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี กับ 11-20 ปี และ 1-10 ปี กับ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 11-20 ปี มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบ

กระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในระดับสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับประถมศึกษา (n = 542)		ระดับมัธยมศึกษา (n = 186)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
อำนาจ	4.36	0.42	4.45	0.41	2.47*	.01

* p-value < .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัศึกษามีระดับการแสดงผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัศึกษามีระดับการแสดงผลการดำเนินงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรโค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อยและมีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และลำดับสุดท้ายคือด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงผลการดำเนินงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร อายุ 31-40 ปี มีการแสดงผลการดำเนินงานมากกว่าทุกช่วงอายุ และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัศึกษามีระดับการแสดงผลการดำเนินงานมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา

ในกรณีที่ผลการเปรียบเทียบที่พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ มี 2 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ และจำแนกตามอายุ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวม และรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ

ปัจจัยความร่วมมือ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน		4.41	0.61	-0.54	-0.44	มาก
1.	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.45	0.59	-0.63	-0.10	มาก
2.	จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	4.45	0.60	-0.64	-0.33	มาก
3.	จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ	4.35	0.60	-0.34	-0.67	มาก
4.	สอดคล้องกับความต้องการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามุ่งประโยชน์และประหยัด	4.38	0.64	-0.54	-0.65	มาก
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน		4.41	0.61	-0.54	-0.44	มาก
5.	ใช้หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.61	-0.54	-0.61	มาก
6.	ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่	4.50	0.63	-1.09	1.24	มาก

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ (ต่อ)

ปัจจัยความร่วมมือ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
7.	กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล	4.41	0.62	-0.65	-0.00	มาก
8.	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน	4.34	0.60	-0.34	-0.44	มาก
ความสัมพันธ์ร่วมกัน		4.45	0.62	-0.93	0.71	มาก
9.	ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล	4.46	0.61	-0.82	-0.89	มาก
10.	สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.42	0.61	-0.63	-0.16	มาก
11.	ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.31	0.71	-1.05	2.13	มาก
12.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน	4.55	0.60	-1.13	1.30	มากที่สุด
13.	มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	4.53	0.59	-1.01	1.15	มากที่สุด
รวม		4.43	0.62	-0.72	0.15	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.72 มีค่าความโด่งเท่ากับ 0.15 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบ โค้งเบ้ซ้าย และมีค่าความโด่งเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านความสัมพันธ์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$) และลำดับสุดท้ายคือด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$)

4.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย (n = 637)		เพศหญิง (n = 91)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความร่วมมือ	4.42	0.44	4.47	0.39	0.97	.333

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

4.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ น้อยกว่า 41 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามช่วงอายุ			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	<41	41-50	51-60						
ความร่วมมือ				ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.58	.561
	4.44	4.40	4.44	ภายในกลุ่ม	725	138.80	0.19		
				รวม	727	139.03	-		

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

4.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 499 คน) และขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 500 คนขึ้นไป) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เล็ก	กลาง	ใหญ่						
ความร่วมมือ				ระหว่างกลุ่ม	2	2.29	1.15	6.08*	.002
	4.44	4.37	4.52	ภายในกลุ่ม	725	136.73	0.19		
				รวม	727	139.03	-		

* p-value < .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 3 ขนาดดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปราบกฎผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.44$)	ขนาดกลาง ($\bar{X} = 4.37$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 4.52$)
ขนาดเล็ก	4.44	-	0.07	0.08
ขนาดกลาง	4.38	-	-	0.14*
ขนาดใหญ่	4.52	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมืออำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 ช่วงคือ 1-10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ยตามประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	1-10	11-20	21-30	31-40	ระหว่างกลุ่ม	3	3.49	1.16	6.21*	.000
	4.34	4.48	4.49	4.48	ภายในกลุ่ม	724	135.54	0.19		
					รวม	727	139.03	-		

* p-value <.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน 4 ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่ โดยวิธีการของดันเนทท์ ที่ 3 (Dunnnett T3) เนื่องจากความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความร่วมมือเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของดันเนทท์ ที่ 3 (Dunnnett T3)

ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา			
		1-10 ปี ($\bar{X} = 4.34$)	11-20 ปี ($\bar{X} = 4.48$)	21-30 ปี ($\bar{X} = 4.49$)	31-40 ปี ($\bar{X} = 4.48$)
1-10 ปี	4.34	-	0.14*	0.15*	0.14
11-20 ปี	4.48	-	-	0.01	0.00
21-30 ปี	4.49	-	-	-	0.01
31-40 ปี	4.48	-	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31-40 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี กับ 11-20 ปี และ 1-10 ปี กับ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 11-20 ปี มีระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความร่วมมือมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดระดับสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ปัจจัย	ระดับประถมศึกษา (n = 542)		ระดับมัธยมศึกษา (n = 186)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความร่วมมือ	4.42	0.43	4.46	0.45	1.15	.250

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวม และรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจ

ปัจจัยความไว้วางใจ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
สมรรถนะรอบรู้		4.38	0.62	-0.66	0.74	มาก
1.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.55	0.58	-1.03	1.26	มากที่สุด
2.	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน	4.49	0.61	-0.97	1.07	มาก
3.	มีการฝึกทักษะปฏิบัติงานให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.25	0.64	-0.40	0.13	มาก
4.	ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมีทักษะปฏิบัติงาน	4.31	0.64	-0.56	0.51	มาก
5.	มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.61	-0.33	.044	มาก
ความซื่อสัตย์		4.48	0.61	-0.99	1.05	มาก
6.	ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค์งานด้วยความเชื่อมั่น	4.34	0.65	-0.67	0.40	มาก
7.	มีความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ	4.42	0.62	-0.80	0.89	มาก
8.	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา	4.32	0.64	-0.57	0.30	มาก
9.	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและสม่ำเสมอ	4.63	0.57	-1.35	1.30	มากที่สุด
10.	ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด	4.47	0.61	-0.75	-0.02	มาก
คุณงามความดี		4.52	0.62	-1.22	1.84	มากที่สุด
11.	รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย	4.67	0.58	-1.77	3.41	มากที่สุด
12.	ช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.63	0.58	-1.48	2.35	มากที่สุด
13.	แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่	4.61	0.62	-1.58	2.70	มากที่สุด
14.	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา	4.65	0.58	-1.63	2.94	มากที่สุด
15.	ปฏิบัติกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคโดยไม่ลำเอียง	4.55	0.62	-1.38	2.69	มากที่สุด
16.	มีความเห็นอกเห็นใจกันและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล	4.53	0.61	-1.12	1.30	มากที่สุด

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจ (ต่อ)

ปัจจัยความไว้วางใจ		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
17.	ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น สอบถาม พูดคุยถึงชีวิตความเป็นอยู่	4.41	0.64	-0.81	0.66	มาก
18.	ให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่รู้สึก ไม่สบายใจ	4.36	0.67	-0.85	1.04	มาก
19.	แนะนำเมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาและเต็มใจให้ ความช่วยเหลือ	4.44	0.64	-0.92	1.01	มาก
ความน่าเชื่อถือ		4.54	0.59	-1.18	1.84	มากที่สุด
20.	วางตัวและปฏิบัติตนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.54	0.60	-1.22	1.99	มากที่สุด
21.	มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสถานศึกษา	4.43	0.63	-0.83	0.83	มาก
22.	ให้เกียรติและยอมรับในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.60	0.58	-1.34	2.22	มากที่สุด
23.	การอุทิศตนและเสียสละในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.62	0.56	-1.42	2.62	มากที่สุด
24.	เสียสละทรัพย์สินหรือเวลาเพื่อช่วยเหลืองานของ องค์กรด้วยความเต็มใจ	4.52	0.60	-1.08	1.53	มากที่สุด
25.	นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่าง ตรงไปตรงมา	4.50	0.63	-1.08	1.27	มาก
26.	เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาโดยไม่ ปิดบัง	4.41	0.66	-0.86	0.73	มาก
27.	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.68	0.55	-1.74	3.87	มากที่สุด
28.	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการนำข้อมูลไป ใช้เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.62	0.56	-1.36	2.20	มากที่สุด
29.	ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่ม คน เวลา และสถานการณ์	4.54	0.59	-1.08	1.46	มากที่สุด
รวม		4.50	0.61	-1.07	1.52	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) มีค่าความเบ้เท่ากับ -1.07 และค่าความโด่งเท่ากับ 1.52 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบ โคน้่งเบ้ซ้ายมากและมีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือความเปิดเผย ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.54$) คุณงามความดี ($\bar{X} = 4.52$) ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.48$) และลำดับสุดท้ายคือสมรรถนะรอบรู้ ($\bar{X} = 4.38$)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย (n = 637)		เพศหญิง (n = 91)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความไว้วางใจ	4.48	0.44	4.59	0.40	2.08*	.037

* p-value <.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเพศชายและเพศหญิง มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพศหญิงมีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าเพศชาย

4.2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ น้อยกว่า 41 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามช่วงอายุ			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	<41	41-50	51-60						
ความไว้วางใจ				ระหว่างกลุ่ม	2	0.25	0.12	0.66	.519
	4.58	4.50	4.49	ภายในกลุ่ม	725	136.26	0.19		
				รวม	727	136.51	-		

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจไม่แตกต่างกัน

4.2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 499 คน) และขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 500 คนขึ้นไป) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เล็ก	กลาง	ใหญ่						
ความไว้วางใจ	4.50	4.45	4.56	ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	0.80	4.30*	.014
				ภายในกลุ่ม	725	134.91	0.19		
				รวม	727	136.51	-		

* p-value <.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 3 ขนาดดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก ($\bar{X}=4.50$)	ขนาดกลาง ($\bar{X}=4.45$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}=4.56$)
ขนาดเล็ก	4.50	-	0.05	0.06
ขนาดกลาง	4.45	-	-	0.12*
ขนาดใหญ่	4.56	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็น 4 ช่วงอายุคือ 1-10 ปี 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	1-10	11-20	21-30	31-40	ระหว่างกลุ่ม	3	2.23	0.74	4.01*	.008
	4.43	4.53	4.56	4.51	ภายในกลุ่ม	724	134.28	0.19		
					รวม	727	136.51	-		

* p-value <.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน 4 ช่วงอายุดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่ โดยวิธีการของดันเนท ที่ 3 (Dunnett T3) เนื่องจากความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านความไว้วางใจเป็นรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการของดันเนท ที่ 3 (Dunnett T3)

ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา			
		1-10 ปี (\bar{X} =4.43)	11-20 (\bar{X} =4.53)	21-30 ปี (\bar{X} =4.56)	31-40 ปี (\bar{X} =4.51)
1-10 ปี	4.43	-	0.10*	0.13*	0.08
11-20 ปี	4.53	-	-	0.03	0.02
21-30 ปี	4.56	-	-	-	0.05
31-40 ปี	4.51	-	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี และ 31-40 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี กับ 11-20 ปี และ 1-10 ปีกับ 21-30 ปี มีระดับการแสดงผลออกปัจจัยด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 21-30 ปี และ 11-20 ปี มีระดับการแสดงผลออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วงอายุ 1-10 ปี ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดระดับสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกระดับการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงผลออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ปัจจัย	ระดับประถมศึกษา (n = 542)		ระดับมัธยมศึกษา (n = 186)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความไว้วางใจ	4.48	0.43	4.54	0.44	1.72	.087

จากตารางที่ 39 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้นำเสนอ ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงานผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งในภาพรวม และรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่		4.35	0.65	-0.65	0.27	มาก
1.	มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่	4.52	0.60	-1.02	1.28	มากที่สุด
2.	แก้ปัญหาในสถานศึกษาด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่	4.31	0.67	-0.61	0.23	มาก
3.	การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.27	0.66	-0.47	-0.06	มาก
4.	มีระบบคิดและมีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น	4.21	0.69	-0.42	-0.22	มาก
5.	กล้าคิด กล้าทำในสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิม	4.33	0.66	-0.61	-0.15	มาก
6.	ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการริเริ่มสิ่งใหม่	4.43	0.62	-0.75	0.52	มาก
ความคล่องแคล่วในการคิด		4.26	0.63	-0.40	0.12	มาก
7.	คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่วในเวลาจำกัด	4.16	0.65	-0.32	0.15	มาก
8.	อธิบายเหตุผลเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน	4.39	0.62	-0.58	-0.03	มาก
9.	คิดหาคำตอบได้อย่างหลากหลายและรวดเร็วและทันเหตุการณ์	4.21	0.64	-0.40	0.45	มาก
10.	แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา	4.29	0.62	-0.29	-0.10	มาก

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์		\bar{X}	S.D.	SKEW	KUR	แปลความ
ความยืดหยุ่นในการคิด		4.34	0.65	-0.66	0.29	มาก
11.	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา	4.29	0.61	-0.29	-0.43	มาก
12.	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องและเหมาะสม	4.24	0.65	-0.49	-0.28	มาก
13.	เปิดใจกว้างรับฟังความคิด หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.63	-1.05	1.14	มาก
14.	สนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน	4.35	0.69	-0.85	0.80	มาก
15.	ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย	4.34	0.66	-0.64	0.20	มาก
ความละเอียดลออในการคิด		4.30	0.65	-0.53	0.17	มาก
16.	ใช้กระบวนการคิดอย่างละเอียดรอบคอบ ก่อนจะดำเนินการ	4.35	0.64	-0.60	0.18	มาก
17.	คิดวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดเพื่อให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ	4.30	0.64	-0.49	0.15	มาก
18.	มีระบบการคิดที่ตรงต่ออย่างละเอียดรอบคอบก่อนพูด และนำเสนอข้อมูล	4.31	0.65	-0.56	0.26	มาก
19.	มีทักษะสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	4.33	0.65	-0.60	0.25	มาก
20.	มองเห็นรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป	4.19	0.68	-0.41	-0.01	มาก
รวม		4.32	0.65	-0.57	0.22	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.57 และค่าความโด่งเท่ากับ 0.22 แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแบบโค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีค่าความโด่งสูงกว่าปกติเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือด้านความยืดหยุ่นในการคิด ($\bar{X} = 4.34$) ด้านความละเอียดลออในการคิด ($\bar{X} = 4.30$) และลำดับสุดท้ายคือด้านความคล่องแคล่วในการคิด ($\bar{X} = 4.26$)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ

ปัจจัย	เพศชาย (n = 637)		เพศหญิง (n = 91)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความคิดสร้างสรรค์	4.31	0.48	4.35	0.41	0.88	.375

จากตารางที่ 41 พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ น้อยกว่า 41 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามอายุ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามช่วงอายุ			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	<41	41-50	51-60						
ความคิดสร้างสรรค์				ระหว่างกลุ่ม	2	0.12	0.06	0.28	.757
	4.36	4.32	4.31	ภายในกลุ่ม	725	161.13	0.22		
				รวม	727	161.26	-		

จากตารางที่ 42 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 - 499 คน) และขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 500 คนขึ้นไป) โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยตามขนาดของสถานศึกษา			แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	เล็ก	กลาง	ใหญ่						
ความคิดสร้างสรรค์				ระหว่างกลุ่ม	2	1.99	0.99	4.53*	.011
	4.31	4.27	4.40	ภายในกลุ่ม	725	159.27	0.22		
				รวม	727	161.26	-		

* p-value < .05

จากตารางที่ 43 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 3 ขนาดดังกล่าวข้างต้น มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นรายคู่จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดสถานศึกษา		
		ขนาดเล็ก ($\bar{X}=4.31$)	ขนาดกลาง ($\bar{X}=4.27$)	ขนาดใหญ่ ($\bar{X}=4.40$)
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.04	0.09
ขนาดกลาง	4.27	-	-	0.13*
ขนาดใหญ่	4.40	-	-	-

* p-value < .05

จากตารางที่ 44 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี 21 - 30 ปี และ 31-40 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากกรณีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์	ค่าเฉลี่ยตามประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา				แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	1-10	11-20	21-30	31-40	ระหว่างกลุ่ม	3	1.47	0.49	2.22	.084
4.26	4.34	4.36	4.38	ภายในกลุ่ม	724	159.79	0.22			
				รวม	727	161.26	-			

จากตารางที่ 45 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประเภทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

4.3.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดระดับสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ปัจจัย	ระดับประถมศึกษา (n = 542)		ระดับมัธยมศึกษา (n = 186)		t	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.48	4.36	0.45	1.74	.083

จากตารางที่ 46 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในปัจจัยด้านความร่วมมือ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 2 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านความไว้วางใจ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเปิดเผยและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสมรรถนะรอบรู้ และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความคล่องแคล่วในการคิด และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 1 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

โดยผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพศหญิงมีระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพศชาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ ปัจจัยด้านความไว้วางใจและปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาช่วงอายุ 11-20 และ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือและปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าช่วงอายุ 1-10 ปี

ในกรณีที่ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในปัจจัยด้านความร่วมมือ มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด ปัจจัยความไว้วางใจ มี 2 กรณีคือผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มี 4 กรณีคือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่รวมโมเดลการวัดไว้ 4 โมเดล โดยโมเดลมีตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัวแปร คือ ความไว้วางใจ (TRUST) ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ความร่วมมือ (COLL) ความคิดสร้างสรรค์ (CREA) และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (DIST) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตาม สมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุ และตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

5.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

5.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังปรับโมเดลการวิจัย

5.4 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุ และตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลทั้ง 15 ตัวแปร พบว่าค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และค่า สหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.451 ถึง 0.817 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.31 < r < 0.70$) ถึงระดับมาก ($0.70 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปร ความน่าเชื่อถือ (RELI) กับตัวแปรคุณงามความดี (BENE) และตัวแปรสังเกต ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่าตัวแปรความยืดหยุ่นในการคิด (FLEX) และตัวแปรการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (SHRE) กับตัวแปรการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LEAD) ดังแสดงในตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ตัวแปร	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE	COMP	HONE	BENE	RELI	OPNE	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
LEAD	1.000														
SHAR	0.611**	1.000													
CULT	0.538**	0.740**	1.000												
SHRE	0.451**	0.582**	0.556**	1.000											
SHMU	0.498**	0.633**	0.658**	0.671**	1.000										
SHDE	0.457**	0.562**	0.657**	0.640**	0.746**	1.000									
COMP	0.468**	0.567**	0.622**	0.604**	0.714**	0.738**	1.000								
HONE	0.496**	0.645**	0.639**	0.645**	0.670**	0.679**	0.702**	1.000							
BENE	0.507**	0.611**	0.663**	0.563**	0.634**	0.661**	0.662**	0.807**	1.000						
RELI	0.484**	0.598**	0.660**	0.545**	0.598**	0.623**	0.619**	0.746**	0.817**	1.000					
OPEN	0.463**	0.583**	0.638**	0.574**	0.586**	0.624**	0.600**	0.756*	0.759**	0.797**	1.000				
ORIN	0.461**	0.452**	0.538**	0.475**	0.531**	0.531**	0.565**	0.615**	0.641**	0.654**	0.701**	1.000			
FLEX	0.451**	0.472**	0.501**	0.517**	0.528**	0.529**	0.544**	0.579**	0.569**	0.592**	0.586**	0.689**	1.000		
FLUE	0.487**	0.545**	0.570**	0.516**	0.589**	0.577**	0.572**	0.666**	0.654**	0.614**	0.625**	0.670**	0.698**	1.000	
ELAB	0.470**	0.537**	0.560**	0.540**	0.576**	0.597**	0.587**	0.665**	0.641**	0.607**	0.624**	0.654**	0.720**	0.788**	1.000

** p-value <.01, * p-value <.05

จากตารางที่ 47 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปร ความน่าเชื่อถือ (RELI) กับตัวแปรคุณงามความดี (BENE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.817 รองลงมาคือตัวแปรคุณงามความดี (BENE) กับตัวแปรความซื่อสัตย์ (HONE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.807 และตัวแปรความเปิดเผย (OPEN) กับตัวแปรความน่าเชื่อถือ (RELI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.797 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่าตัวแปรความยืดหยุ่นในการคิด (FLEX) และตัวแปรการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (SHRE) กับตัวแปรการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LEAD) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.451 รองลงมาคือตัวแปรความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (ORIN) กับตัวแปรวิสัยทัศน์ร่วม (SHAR) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.452 ตามลำดับ แต่ยังคงมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่มีอิทธิพลมีความสัมพันธ์กันทุกตัว

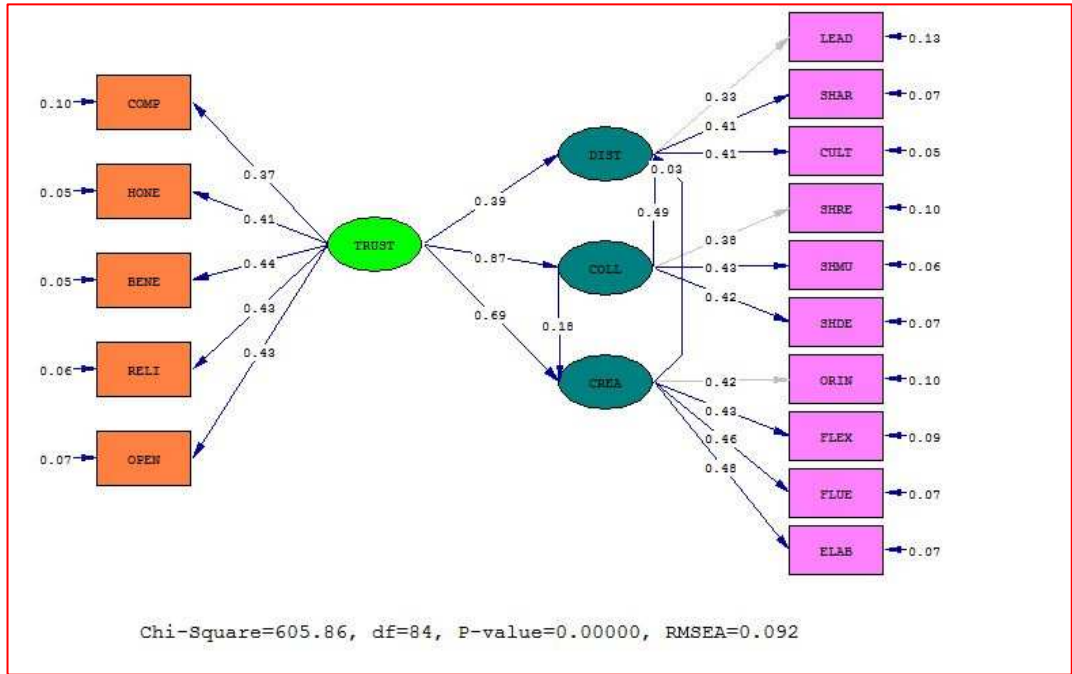
5.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบข้อมูลความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนปรับโมเดลการวิจัย ดังแสดงใน ตารางที่ 48 และภาพที่ 10-11

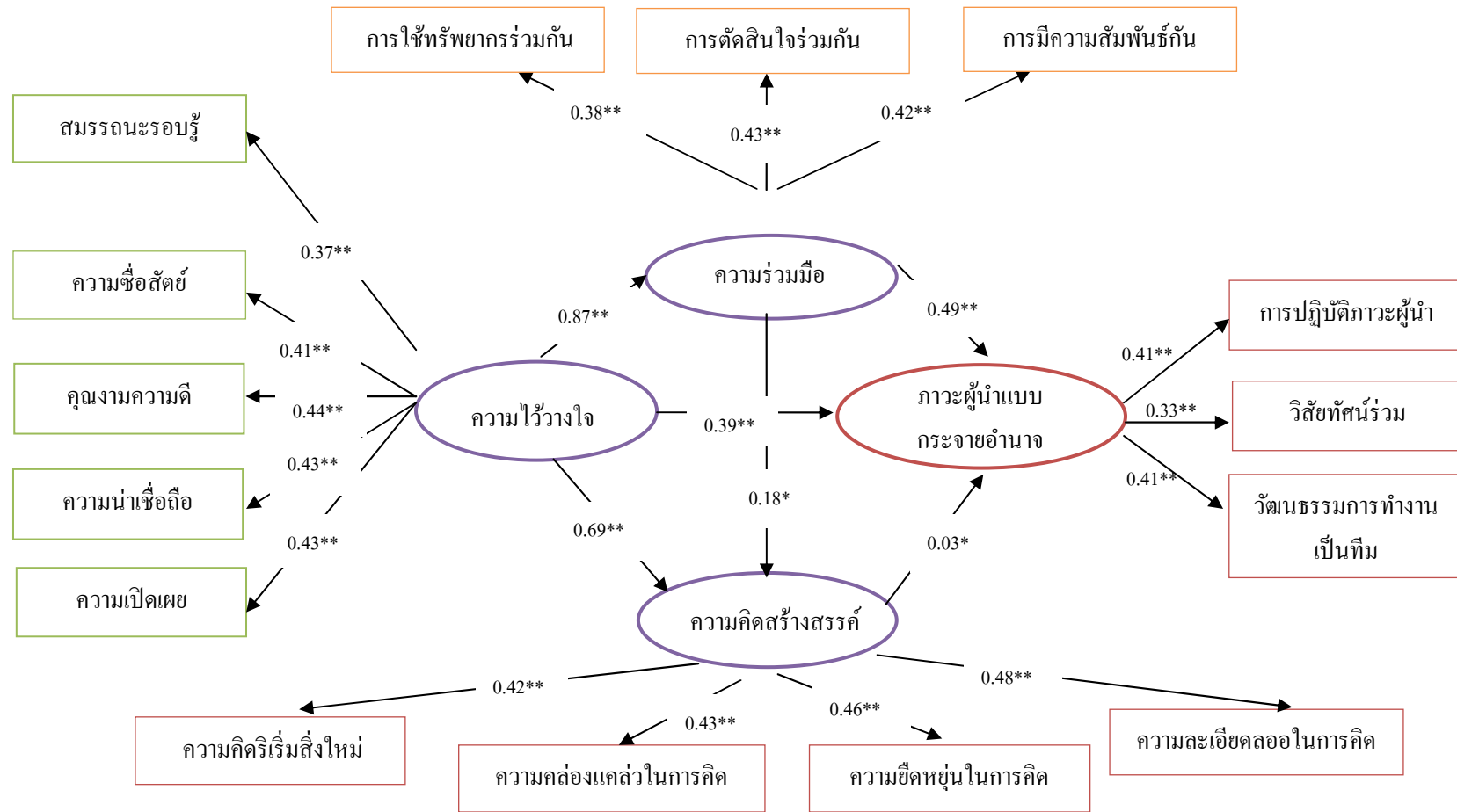
ตารางที่ 48 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับข้อมูล เชิงประจักษ์ก่อนปรับ โมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 - test	$p < 0.05$	0.00	ไม่ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	$605.86/84=7.21$	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.86	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	0.98	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.04	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.09	ไม่ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	147.57	ไม่ผ่านเกณฑ์
LSR/SSR	$\leq \pm 2.00$	-5.15 11.05	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 48 พบว่า ค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 โดยค่าที่กำหนดต้องมีค่ามากกว่า 0.05 ผลการพิจารณาไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 605.86 และค่าองศาอิสระมีค่าเท่ากับ $df = 84$ ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 7.21 ซึ่งมีความมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ < 2 ผลการพิจารณาถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.04 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.09 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 147.57 (เกณฑ์ที่กำหนด ≥ 200) ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และค่าค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 11.05/-5.15 (เกณฑ์ที่กำหนด ≤ 2.00) ดังนั้นสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีขนาดความไวต่อกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากก็จะส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งที่ความเป็นจริงแล้วโมเดลการวิจัยนั้นสอดคล้องเป็นอย่างดีกับข้อมูล (สุขุมเมือง, 2539)



ภาพที่ 10 ไคอะแกรมโมเดลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนปรับโมเดล



Chi-Square = 605.86 df=84, p-value = 0.00, RMSEA = 0.09

** p-value <.01, * p-value <.05

ภาพที่ 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัย

5.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

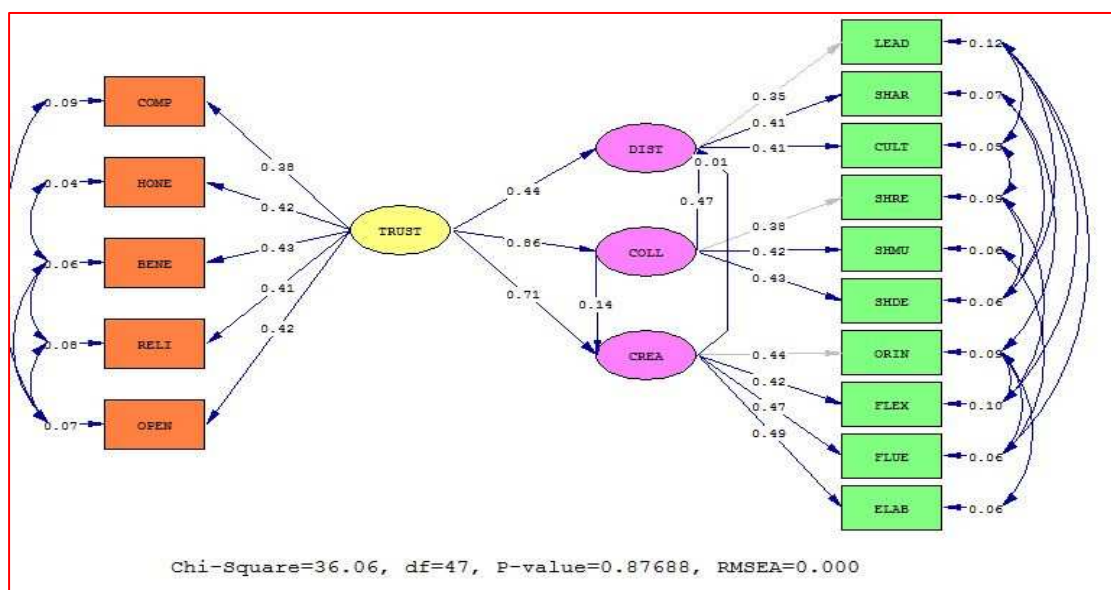
หลังจากที่การตรวจสอบความสอดคล้อง โมเดลครั้งแรก พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับโมเดลการวิจัย โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

เมื่อพิจารณาดัชนีปรับโมเดล (MI) พบว่า ค่าดัชนีที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงความไว้วางใจต่อตัวแปรแฝงความคิดสร้างสรรค์ (MI = 53.73) ควรเพิ่มเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงความไว้วางใจต่อตัวแปรแฝงความร่วมมือ (MI = 44.81, 34.68) และแล้ววิเคราะห์ใหม่ ซึ่งการปรับโมเดลได้เพิ่มเส้นความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตเป็นจำนวนทั้งหมด 37 เส้น (ดังแสดงในภาคผนวก จ) ซึ่งแสดงในรูปของเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอก (Theta Delta: TD) จำนวน 5 เส้น เมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Epsilon: TE) จำนวน 13 เส้นและเมตริกความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตภายนอกกับตัวแปรสังเกตภายใน (Theta Delta Epsilon: TH) จำนวน 19 เส้น และหยุดปรับโมเดลเมื่อได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลทำให้ได้โมเดลสุดท้าย คือ โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 49 และ ภาพที่ 12-13

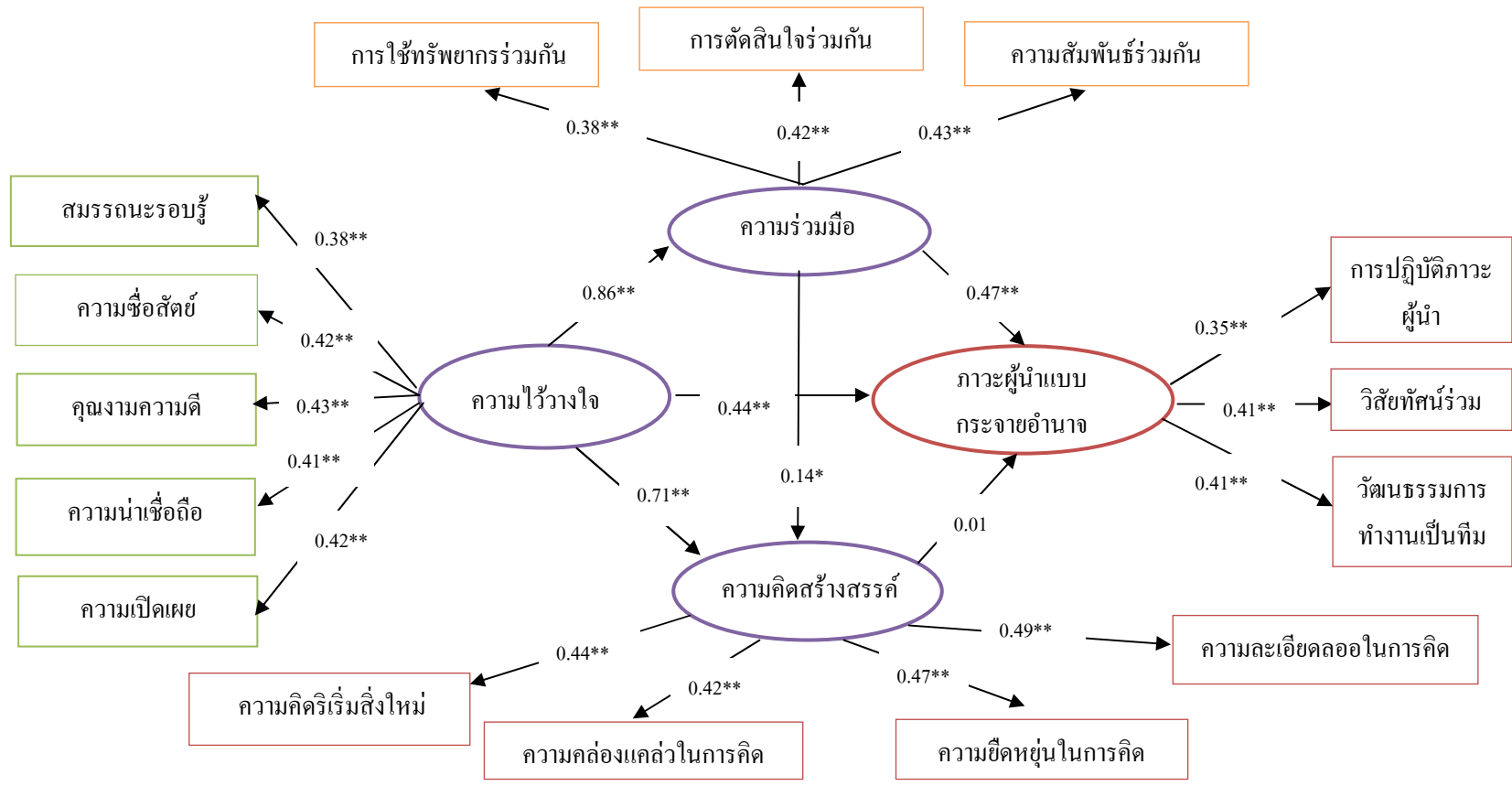
ตารางที่ 49 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2 - test	$p < 0.05$	0.88	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2.00	$36.06/47 = 0.77$	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.90	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
CFI	> 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์
CN	≥ 200	1451.98	ผ่านเกณฑ์
LSR/SSR	$\leq \pm 2.00$	-1.91 1.71	ผ่านเกณฑ์

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 49 พบว่า ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.88 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 36.06 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 47 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.77 (เกณฑ์ที่กำหนด < 2) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.90) ผลผ่านเกณฑ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 (เกณฑ์ที่กำหนด > 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 (เกณฑ์ที่กำหนด < 0.05) ผลผ่านเกณฑ์ มีขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1451.98 (เกณฑ์ที่กำหนด ≥ 200) และค่าสูงสุดและต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 1.71/-1.91 (เกณฑ์ที่กำหนดน้อยกว่าหรือเท่ากับ $\leq \pm 2.00$) ผลผ่านเกณฑ์ ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเชิงสมมติฐานที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้



ภาพที่ 12 ภาพไดอะแกรมโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล



** p-value <.01, * p-value <.05

Chi-Square = 36.06, df=47, p-value = 0.88, RMSEA = 0.00

ภาพที่ 13 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับ โมเดลการวิจัย

5.4 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากภาพที่ 16-17 พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือ ปัจจัยความไว้วางใจ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ส่วนมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยปัจจัยปัจจัยความไว้วางใจ มีอิทธิพลในทิศทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยความร่วมมือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยกันเอง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (total effect: TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน ดังแสดงในตารางที่ 50

ตารางที่ 50 คำนวณอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง

ปัจจัยที่มีอิทธิพล		ตัวแปรแฝงภายใน								
		ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ			ความคิดสร้างสรรค์			ความร่วมมือ		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความไว้วางใจ (TRUST)	Γ	0.44*	0.41**	0.85**	0.71**	0.12**	0.83**	0.86**	-	0.86**
	SE	0.08	0.07	0.05	0.06	0.05	0.04	0.04	-	0.04
	t	5.52	5.62	18.34	11.43	2.51	20.61	20.76	-	20.76
ความร่วมมือ (COLL)	β	0.47**	0.00	0.47**	0.14*	-	0.14*	-	-	-
	SE	0.07	0.01	0.07	0.06	-	0.06	-	-	-
	t	6.79	0.15	6.79	2.50	-	2.50	-	-	-
ความคิด สร้างสรรค์ (CREA)	β	0.01	-	0.01	-	-	-	-	-	-
	SE	0.05	-	0.05	-	-	-	-	-	-
	t	0.15	-	0.15	-	-	-	-	-	-
R^2		0.78			0.70			0.75		

** p-value <.01, * p-value <.05

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 50 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความคิดสร้างสรรค์ และความร่วมมือ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยความไว้วางใจสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.44 และ 0.41 ตามลำดับอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ปัจจัยความร่วมมือ มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก เท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.00 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเท่ากับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยความไว้วางใจ ปัจจัยความร่วมมือและปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 78 ($R^2=0.78$)

2) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวก จากปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจ มีค่าเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกมีค่าเท่ากับ 0.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก มีค่าเท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความคิดสร้างสรรค์ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจได้ร้อยละ 70 ($R^2=0.70$)

3) ปัจจัยความร่วมมือ ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวก จากปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจ มีค่าเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกมีค่าเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความร่วมมือที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจได้ร้อยละ 75 ($R^2=0.75$)

จากตารางที่ 50 และจากข้อความที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ดังนี้

1) อิทธิพลทางตรง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 3 ปัจจัยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความไว้วางใจ (TRUST) ปัจจัยความร่วมมือ (COLL) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (CREA) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.44, 0.47, และ 0.01 ตามลำดับ

2) อิทธิพลทางอ้อม พบว่ามีปัจจัยความไว้วางใจที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยส่งผ่าน ปัจจัยความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.47

3) อิทธิพลรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความไว้วางใจ (TRUST) ปัจจัยความร่วมมือ (COLL) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (CREA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.85, 0.47, และ 0.01 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 และข้อที่ 4 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ปัจจัยความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีอิทธิพลทางตรงมีค่าเท่ากับ 0.44 และค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยความร่วมมือ มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.47 และอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงมีค่าเท่ากับ 0.01 และค่าอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.01 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้ร้อยละ 74

สามารถสรุปได้ว่า ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ระดับสถานศึกษาที่สังกัด 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด และ 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนที่เปิดการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554 จำนวน 31,323 คน และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 840 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือ 1) ตัวแปรแฝงภายใน ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วม และวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 2) ตัวแปรแฝงภายใน ความร่วมมือประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน และความสัมพันธภาพร่วมกัน 3) ตัวแปรแฝงภายใน ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด และตัวแปรแฝงภายนอก ความไว้วางใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามการรับรู้ของตนเอง เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามการรับรู้ของตนเอง มีทั้งหมด 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยด้านความร่วมมือ 2) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร และค่าความโค้งของระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ในการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (content validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงชั้น และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS Statistics 17.0 BASE for Windows) และโปรแกรมลิสเรล (LISREL version 8.52) เพื่อการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างหรือความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structural relationship: LISREL) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.1 ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรโล่งเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าปกติเล็กน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำเท่ากับ 4.21

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าทุกช่วงอายุ (1-10 ปี 11-20 ปี และ 31-40 ปี) และผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในกรณีที่ผลการเปรียบเทียบที่พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 2 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ และจำแนกตามอายุ

1.2 ระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

1.2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา

ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและระดับสถานศึกษาที่สังกัด เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ปัจจัยความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

1.2.1.1 ปัจจัยด้านความร่วมมือ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรโค้งเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าปกติเล็กน้อย เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

1.2.1.2 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรเป็นโค้งเบ้ซ้ายเล็กน้อย และมีความโด่งสูงกว่าปกติ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความคล่องแคล่วในการคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

1.2.1.3 ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อมูลมีการแจกแจงของตัวแปรเป็นโค้งเบ้ซ้ายมาก และมีความโด่งสูงกว่าปกติ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านสมรรถนะรอบรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35

1.2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการแสดงออกของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจัยด้านความร่วมมือ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ร่วมกัน และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 2 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านความไว้วางใจ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านและด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเปิดเผย และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความคิดริเริ่มสิ่ง

ใหม่ และที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้มี 1 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

โดยผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพศหญิงมีระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพศชาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือ ปัจจัยด้านความไว้วางใจและปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ช่วงอายุ 11-20 และ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือและปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าช่วงอายุ 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในกรณีที่ผลการเปรียบเทียบพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ในปัจจัยด้านความร่วมมือ มี 3 กรณี คือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด ปัจจัยความไว้วางใจ มี 2 กรณีคือผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มี 4 กรณีคือ ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามระดับสถานศึกษาที่สังกัด

1.3 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.451 ถึง 0.817 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.31 < r < 0.70$) ถึงระดับมาก ($0.71 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปร ความน่าเชื่อถือ (RELI) กับตัวแปรคุณงามความดี (BENE) และตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด พบว่าตัวแปรความยืดหยุ่นในการคิด (FLEX) และตัวแปรการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (SHRE) กับตัวแปรการปฏิบัติภาวะผู้นำ (LEAD)

เมื่อตรวจสอบโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจก่อนการปรับโมเดล พบว่าโมเดลสมการ โครงสร้างผู้นำแบบกระจายอำนาจเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งแรก เนื่องจากค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีขนาดความไวต่อกลุ่มตัวอย่าง ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากก็จะส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 605.86 มีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.00 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 84 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 7.21 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.009 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.09 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 147.57 และค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 11.05/-5.15 ซึ่งทุกค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้วิจัยจึงได้ปรับ โมเดลสมการ โครงสร้าง โดยการใช้ดัชนีปรับ โมเดล (MI) โดยการปรับค่าดัชนีที่มีค่ามากที่สุดที่โปรแกรมเสนอแนะ และเมื่อตรวจสอบ โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจหลังการปรับโมเดล พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างผู้นำแบบกระจายอำนาจเชิงสมมุติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 36.06 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.88 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 47 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.77 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1451.98 และมีค่าสูงสุดและต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 1.71/-1.91 ซึ่งทุกค่ามีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่ปรากฏนั้น แสดงให้เห็นว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย

1.4 ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความไว้วางใจ ปัจจัยความร่วมมือ มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (total effect: TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1.4.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นตัวแปรตามได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากปัจจัยความไว้วางใจสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.85 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.44, 0.41 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01, .01 ตามลำดับ รองลงมาคือปัจจัยความร่วมมือมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.76, 0.00 ตามลำดับ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 78 ($R^2=0.78$)

1.4.2 ปัจจัยความร่วมมือเป็นตัวแปรตาม ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากปัจจัยความไว้วางใจมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.86 ค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรปัจจัยความร่วมมือที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 75 ($R^2=0.75$)

1.4.3 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรตาม ได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากปัจจัยความไว้วางใจมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.83 ค่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.71, 0.12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01, .05 ตามลำดับ โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ร้อยละ 70 ($R^2=0.70$)

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าผลการศึกษายิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง 3 ตัวแปรเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อยคือ ปัจจัยความไว้วางใจ (TRUST) ปัจจัยความร่วมมือ (COLL) และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (CREA) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.85, 0.47, และ 0.01 2) อิทธิพลทางอ้อม มีปัจจัยความไว้วางใจที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.41 โดยปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 ตามลำดับ และ 3) อิทธิพลรวมพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความไว้วางใจ (TRUST) และปัจจัยความร่วมมือ (COLL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ 0.86 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัยซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในการอภิปรายออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด 3) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) การตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในแต่ละส่วนมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1.1 ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้นำขององค์กร ที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากในการนำองค์กรให้ไปในทิศทางที่ประสบผลสำเร็จ ผู้นำ (leaders) ตามความหมายของสุเทพ

พงษ์ศรีวัฒน์ (2548) หมายถึงบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งจากให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้ และนอกจากนั้นผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในการนำองค์กรไปสู่จุดหมาย โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญและคุณธรรมและสอดคล้องกับในปัจจุบันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในการบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงในการกระจายอำนาจและบทบาทลงไปยังสถานศึกษา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 2) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ที่ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การบริหารจัดการมัธยมศึกษาแยกออกจากประถมศึกษาย่างชัดเจน ทำให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารในสถานศึกษา การบริหารจัดการอย่างทั่วถึงและส่งผลต่อการบริหารของผู้นำในองค์กร ในการมีอิสระในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำในยุคใหม่ก้าวไกลสู่สากล ต้องมีลักษณะมีความรู้ มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ (อารีย์ พันธุ์ชัย, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Harris (2008) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเน้นไปที่ความสัมพันธ์และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นที่รูปแบบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่นเดียวกับกับทัศนะของ Riley (2000) ที่ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ (network of relation) ระหว่าง คน โครงสร้าง และวัฒนธรรม มากกว่าที่จะเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเดี่ยวที่เป็นอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน และนอกจากนี้ในงานของ Spillane (2006) ได้พัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งถูกยกระดับจากการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนต่อผลของปฏิริยาที่ร่วมกันของผู้นำโรงเรียน ผู้ตามและการใช้สิ่งประดิษฐ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (interactions) ของผู้นำ ผู้ตาม และในสถานการณ์ในแต่ละด้านของความเป็นผู้นำ และสถานการณ์ของความเป็นผู้นำควรมีการมอบบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ด้วย ซึ่งตรงกับในสภาพการณ์ในปัจจุบันที่ว่า ผู้นำควรมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการบริหารงาน มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยยึดตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 2) (2553) และ ที่กำหนดไว้ว่าให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยจะต้องมีการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ และมีการกระจายภาระงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาตนเอง โดยการกระจายภาระงานตามสายงาน กรอบโครงสร้าง การร่วมจัดทำวิสัยทัศน์ การทำงานร่วมกันและการให้อำนาจกับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้นำ สอดคล้องกับทัศนะของ ชีระ รุญเจริญ (2545) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาด้านการกระจายอำนาจว่า การจัดการศึกษาและภารกิจการบริหารตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ จะต้องมีจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในหน้าที่การจัดการศึกษาและภารกิจการบริหารตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งหวังให้มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายและลดขั้นตอนการบริหาร เป็นการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษามากที่สุด โดยที่การกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษา จะเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนที่ผ่านมาและคาดว่าจะพอทำได้ และจากผลการวิจัยของ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ (2548) ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษา ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 พบว่า โดยภาพรวมการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก มีลักษณะการกระจายอำนาจ

โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบและคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้องของบริบทในสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจึงเป็นปรากฏการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้ ในยุคที่มีความซับซ้อน ความเจริญทางเทคโนโลยี ความเข้าถึงในทุกพื้นที่ ตลอดจนเครือข่ายที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับงานวิจัยของประเสริฐ สุวรรณพา (2549) ก็พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก และต้องการให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในสถานศึกษาได้ นั่นคือ ผู้บริหารทุกคนควรมีจิตสำนึกในการบริหารและการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองสมาชิก โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความขยัน อดทน และต้องให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ที่เป็นวิชาชีพของตน

เมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ พบว่า องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยระดับมากในลำดับแรก อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการกำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการบริหารจัดการของสถานศึกษาทั้งระบบ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กร การมองการณ์ไกล การมองภาพอนาคตขององค์กรว่าจะไปในทิศทางใดที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับพระราชวรมุณี (ประยูร ธรรมจิตโต) (2541) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารคือนักบริหารต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศปิปปนิคสูตร ดังนี้ 1) จักขุมา หมายถึงผู้ที่มองการณ์ไกล คือต้องรู้จักวางแผนในการดำเนินงานต่างๆ 2) วิฐูโร หมายถึงมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และ 3) นิสสยสัมปันโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และยังคงสอดคล้องกับทัศนะของ Evans (1996) ให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์ร่วมว่าเป็นผลลัพธ์ของระบบ การวางแผนที่มีเหตุผลตามด้วยการประเมินของเงื่อนไขภายในโรงเรียน ส่วน Kotter (1996) ยังให้ความหมายที่เป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ว่าเป็น เหมือนรูปภาพของอนาคตบางอย่างที่เป็นนัยหรือข้อคิดเห็นที่ชัดเจน Senge, Kleiner, Roberts, Ross, Roth, & Smith (1999) ได้ให้แนวคิดโดยรวมว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องได้รับพิชชอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและจะต้องบังคับตนเองและสร้างแรงจูงใจในการกระทำก่อนที่โรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ "วิสัยทัศน์ที่ถูกบังคับโดยการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆเกี่ยวกับองค์ประกอบของพลังการเปลี่ยนแปลง" และ Beach (2006) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เป็นเหมือนกระบวนการของการมีส่วนร่วมและสัมพันธ์กับเงื่อนไขขององค์กรและยังเป็นแค่ความคิดในอนาคตเท่านั้นทั้งบุคลากรและองค์กร โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจควรมีการกระจายไปยังคนอื่นๆ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ปฏิบัติภาวะผู้นำได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ นรพักตร์ (2545) และจิตติมาวรรณศรี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับการมองภาพอนาคตร่วมกันขององค์กร การกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และการมุ่งมั่นให้เกิดขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2550) คือลักษณะของผู้บริหารต้องมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ มีการจัดโครงสร้างองค์กร มีการบริหารงาน

อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผ่านจุดมุ่งหมาย จัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีเสริมความร่วมมือ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองการจัดการศึกษาในอนาคตและวางแผนการกำหนดนโยบายทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและชุมชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาและนำวัสดุที่มีในท้องถิ่นมาปรับใช้ตามความเหมาะสม เป็นที่พึงของชุมชนทางวิชาการได้ และผู้บริหารต้องมีความเสียสละ เมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจพบว่า องค์ประกอบ การปฏิบัติภาวะผู้นำ ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะว่า ในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติภาวะผู้นำนั้น เป็นลักษณะที่เน้นไปที่การใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย ใช้กระบวนการในการใช้ภาวะผู้นำที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และให้บุคลากรมีอำนาจในการใช้ภาวะผู้นำอย่างอิสระ ดังนั้นในการปฏิบัติภาวะผู้นำนั้น เป็นการมอบหมายภาระงานจากครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อให้มีการกระจายงานหรือภาระงานได้อย่างทั่วถึง แต่เนื่องจากสังคมไทยยังเป็นสังคมที่ยังให้เกียรติผู้ใหญ่ในการบริหารงาน ยังถือเรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่สูงในการบริหารงาน และในการมอบหมายภาระงานหรือการปฏิบัติภาวะผู้นำของคนอื่นๆ สอดคล้องในงานวิจัยของ Spillane (2006) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ซึ่งถูกยกระดับจากการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนต่อผลของปฏิริยาที่รวมกันของผู้นำโรงเรียน ผู้ตามและการใช้สิ่งประดิษฐ์ในสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) ซึ่งถือเป็นหัวใจของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (interactions) ของผู้นำ ผู้ตาม และในสถานการณ์ในแต่ละด้านของความเป็นผู้นำ และสถานการณ์ของความเป็นผู้นำควรมีการมอบบทบาทหน้าที่ให้กับบุคลากรในองค์กร ได้แสดงความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ด้วย และในงานของ

2.1.2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเพศชายและเพศหญิง มีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การศึกษาในปัจจุบันเปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนมีความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ ทำให้ผู้บริหารไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและสามารถบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพได้ไม่แตกต่างกัน และการพิจารณาความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาเชิงประจักษ์ในสภาวะปัจจุบันผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชาย ต่างก็มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน และผู้บริหารหญิงได้รับการยอมรับและการยกย่องเป็นผู้บริหารระดับสูง (จิตติมา วรณศรี, 2550) แต่อาจไม่สอดคล้องกับทัศนะของ กนกอร สมปราชญ์ (2548) และ Shaeshaft (1992) ได้กล่าวถึงเรื่องเพศกับภาวะผู้นำไว้ว่าแม้ว่าปัจจุบันสังคมไทยจะเป็นประชาธิปไตยทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันแต่ระดับภาวะผู้นำระหว่างเพศกับมีความแตกต่างกัน โดยเห็นได้จากพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การรับฟังความคิดเห็น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือความรับผิดชอบ

การมีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสุภาพสตรีจะมีภาวะผู้นำที่สูงกว่า แต่ถ้าเป็นการใช้อำนาจมาจากลักษณะส่วนตัว บุรุษจะมีภาวะผู้นำแบบนี้สูงกว่า ดังเช่นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลคนหนึ่งอาจมีบทบาทที่ดีของบุรุษและสตรีรวมอยู่ในคนเดียวกันเพียงแต่การแสดงออกไม่พร้อมกัน หากผู้นำสามารถนำเอาส่วนดีของทั้งสองเพศมาบูรณาการเข้าเป็นคุณสมบัติของตนก็จะเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารเพศหญิงอาจมีความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงานมากกว่า และยังมีบุคลิกในการประนีประนอมในสถานการณ์ต่างๆ ได้มากกว่าเพศชาย

ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิกัญชลาลันเหลือ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำเมื่อจำแนกตามเพศทั้งชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน เช่นเดียวกับในผลการวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็พบว่าผู้บริหารทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างกันเหมือนกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารที่ต้องมีความเป็นผู้นำสูง กล้าตัดสินใจและมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งผู้บริหารที่ดุดันควรมีลักษณะที่มีความรับผิดชอบและต้องฟังความเห็นทางทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายในการสอบคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ได้มีการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น ตามหลักเกณฑ์ 77 ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ว่า ในเรื่องประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี และมีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แต่ไม่มีหลักเกณฑ์ของอายุในการสอบบรรจุ ดังนั้นผู้บริหารในการบริหารงานในสถานศึกษาในทุกช่วงอายุนั้นสามารถบริหารจัดการได้มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะผู้นำในทุกช่วงอายุไม่มีความแตกต่างกัน แต่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของไทย จากผลการวิจัยของ วาโร เฟิงส์วีสดี (2549) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยได้พบว่าผู้บริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความสุข รอบคอบ ในการคิดและตัดสินใจที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้

เพราะอาจเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ของผู้บริหาร มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และอาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จึงมีส่วนทำให้ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่มีอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพของบริบทของประเทศไทย สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีความพร้อมมากกว่าในเกือบทุกด้านทั้งในด้านวิชาการ บุคลากร เทคโนโลยี ซึ่งสามารถทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขนาดใหญ่เป็นไปด้วยความราบรื่นและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ มีความพร้อมด้านบุคลากร มีการกระจายงานได้อย่างทั่วถึง ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กยังมีปัญหาในเรื่องของบุคลากร และงบประมาณ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และยังพบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการแสดงออกภาวะผู้นำมากกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยพบว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงอายุต่างกัน มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทสถานศึกษาในประเทศไทยที่ให้โอกาสผู้บริหารรุ่นใหม่ในการเข้ามาบริหารงานมากขึ้นและได้เรียนรู้ไปพร้อมกับผู้บริหารรุ่นเก่า และได้มีการประสานงานกันในการทำงาน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่ว่ามากหรือน้อย ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาในการบริหารงาน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อสถานศึกษาและมีความรับผิดชอบต่อการศึกษาเช่นกัน เพื่อให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพต่อผู้เรียน จึงอาจส่งผลให้ระดับการแสดงออกในภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ นิกรัญชล ล้นเหลือ (2554) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน แต่อาจไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Braun (1991) ที่ได้สรุปว่าประสบการณ์ทางการบริหารย่อมมีความสัมพันธ์กับการบริหารของ

ผู้บริหารโดยตรง โดยได้ให้เหตุผลว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา มีตลาดวิชาอยู่กว้างขวางและหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็แสวงหาความรู้โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น มากน้อยแตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารมานานย่อมได้สั่งสมความรู้ความคิดมากกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลาน้อยกว่า เช่นเดียวกับในผลการวิจัยของ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพบในองค์ประกอบภูมิหลังผู้บริหารในเรื่องของประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลและให้ความสำคัญในการพิจารณาการเป็นผู้บริหารด้วย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติราชการในระดับสถานศึกษาในสังกัดที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารระดับประถมศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพการณ์จริง บริบทเชิงประจักษ์ของสถานศึกษาในประเทศไทย ระบบการจัดการศึกษาของไทย และผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความแตกต่างทั้งในเรื่องวัฒนธรรมขององค์กร โดยสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ทำให้การจัดสรรงบประมาณในส่วนการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไม่ทั่วถึงรวมถึงงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการบ่มเพาะภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจให้เกิดกับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งได้มี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3) โดยมีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัวและเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษา สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีราวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบไปป์ไลน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และจากผลการวิจัยของ นิถุชลา ล้นเหลือ (2554) ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในงานวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกในภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะและสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2546) ให้ทัศนะในบทความเรื่องผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาปรากฏการณ์ภายในประเทศ ว่าปัญหาในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งผู้บริหารระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่มีความเหมือนกัน คือ 1) ชุมชน 2) องค์การบริหารส่วนตำบล 3) ผู้ปกครอง และ 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมมากขึ้นได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา และ 2) ผู้นำชุมชน

2.2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและเปรียบเทียบ ตามเพศ อายุ ขนาดสถานศึกษา ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และระดับสถานศึกษาที่สังกัด

2.2.1 ปัจจัยความร่วมมือ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยความร่วมมือ โดยมีองค์ประกอบอยู่ 3 ด้านคือ ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกันและด้านความสัมพันธ์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดในสถานศึกษา ที่สามารถบริหารจัดการได้เบ็ดเสร็จภายในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจ ดังนั้นในการบริหารในสถานศึกษาผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษารวมไปถึงผู้ปกครอง ชุมชนองค์กรภายนอกด้วย เพราะความร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการทำงานของคนสองคนหรือมากกว่านั้นหรือในองค์กรที่ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย มีส่วนร่วมในความรู้ การเรียนรู้และการสร้างความสอดคล้องกัน ความร่วมมือส่วนใหญ่ต้องการภาวะผู้นำ ถึงแม้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำสามารถเป็นสังคมาภายในการกระจายอำนาจและการร่วมกันของกลุ่ม สอดคล้องกับทัศนะของ Liedtka & Whitten (1998) ที่ได้กล่าวว่าความร่วมมือเป็นกระบวนการของการร่วมกันตัดสินใจระหว่างองค์กรอิสระรวมไปถึงการร่วมตัดสินใจและการร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตามมา และตามทัศนะของ Crow (2002) กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวไว้ว่าประสิทธิผลของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผลในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันและความร่วมมือ 3) ประสิทธิภาพของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของความรับผิดชอบของสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ และ 7) ความร่วมมือทางเทคโนโลยี และยังกล่าวถึงมุมมองของความร่วมมือ ว่าประกอบด้วย 1) ทรัพยากร 2) การทำงานเป็นทีม ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเพราะความร่วมมือเป็นกระบวนการที่ต้องทำร่วมกัน มีการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบด้วยกัน และตามทัศนะของ DuFour et al. (2005) กล่าวว่า ความร่วมมือมักจะเป็นภาคีกับชุมชนการเรียนรู้อย่างมืออาชีพและการปฏิรูปการศึกษา ความร่วมมืออาจมีความหมายว่าการทำงานของแต่ละบุคคลพร้อมกับกลุ่มโดยผ่าน ไปยังเป้าหมายตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและข้อมูล นอกจากนี้ Czajkowski (2006) ยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ความร่วมมือสามารถเป็นได้ทั้งความสัมพันธ์และกระบวนการ ในความสัมพันธ์นั้น ความร่วมมือหมายถึงประโยชน์ซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์ที่ผ่านเข้าไปโดยคนสองคนหรือมากกว่าในองค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่วนกระบวนการความร่วมมืออาจเกิดขึ้นเป็นกลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างอิสระของการได้รับที่มีขอบเขตและมีกระบวนการปฏิสัมพันธ์กัน การใช้กฎเกณฑ์ที่แลกเปลี่ยน บรรทัดฐานและโครงสร้าง ในการกระทำหรือตัดสินใจบนประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน (Wood & Gray, 1991) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารจัดการและให้

ความร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและนำพองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายได้โดยการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันความร่วมมือ ด้านความสัมพันธ์ร่วมกันอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในบริบทสังคมไทยเป็นลักษณะที่อยู่ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกัน มีการทำงานร่วมกัน มีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ร่วมกันนั้น เป็นการที่ของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน มีสิ่งที่เหมือนกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันและรับผิดชอบร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานในองค์กร ในพจนานุกรม The American Heritage® Dictionary of the English Language, Fourth Edition (2003) ให้ความหมายว่า ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality) ว่าเป็นการใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนหรือสิ่งของโดยการใช้สิ่งของร่วมกัน และมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน สอดคล้องกับทัศนะของ Blau (1964) ความสัมพันธ์ร่วมกันหมายถึง ความเข้าใจร่วมกัน การให้ร่วมกัน ถือว่าเป็นประโยชน์ของความมีสัมพันธ์กันในการเป็นแก่นหลักในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Watson (2007) ก็ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์ร่วมกัน ในลักษณะของการส่งเสริมบุคลิกลักษณะของความเกี่ยวข้องกัน โดยการใช้ความสัมพันธ์กัน การให้ความเคารพ การอยากรู้อยากเห็น และความเกี่ยวข้องของบุคคล ซึ่งคุณค่าหลักและกระบวนการจำแนกความแตกต่างที่สัมพันธ์ทางจิตวิทยา ในการศึกษานี้ได้สำรวจการทำงานด้านคลินิกของแนวความคิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การมีความสัมพันธ์ร่วมกันที่ระลึกได้และการยืนยันด้วยตนเองในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และในงานวิจัยของ Drigotas, Rusbult & Verette (1999) ได้ศึกษาเรื่องระดับความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและการเป็นอยู่ที่ดี โดยศึกษาความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ของความรับผิดชอบกับการเป็นอยู่ที่ดีของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน และแบ่งเป็น 2 ชนิดคือ แบบความเป็นอิสระ และแบบการพึ่งพาอาศัยกัน โดยแบบความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันนั้น ได้บรรยายเกี่ยวกับระดับและความเหมือน ความคล้ายคลึงกันของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน โดยต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

กรณีที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจุบันความร่วมมือ ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน อยู่ในระดับมากแต่เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในบริบทของประเทศไทยยังไม่มีกระจายในเรื่องของการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและมีความพร้อมในเรื่องของทรัพยากรแตกต่างกัน ทรัพยากรถือว่าเป็นตัวหนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กร และมีความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรร่วมกันนั้นถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Igwe (2010) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันชุมชนทางการศึกษา โดยในการศึกษานี้ได้สำรวจกลยุทธ์ของแต่ละคนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการนำทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ใหม่ภายในชุมชนท้องถิ่น โดยในการศึกษาได้ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรร่วมกันของแต่ละคนภายในชุมชนท้องถิ่น โดยพบว่ามีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า โดยมีการใช้กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรท้องถิ่น มีการร่วมมือกันใช้ทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชน นอกจากนี้ยังกล่าวถึงมุมมองภาพในอนาคตในการใช้ทรัพยากรด้วย โดยการเปิดการร่วมกันผ่านการกระจายสู่ชุมชนอย่างยั่งยืน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีความเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการและจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ดังนั้นการที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายไม่ได้คำนึงถึงเพศ แต่จะคำนึงถึงส่วนรวม ผลลัพธ์และความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับ Wikipedia (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการทำงานของคนสองคนหรือมากกว่านั้นหรือในองค์กรที่ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในเป้าหมาย มีส่วนร่วมในความรู้ การเรียนรู้และการสร้างความสอดคล้องกัน ความร่วมมือส่วนใหญ่ต้องการภาวะผู้นำ ถึงแม้ว่ารูปแบบของภาวะผู้นำสามารถเป็นสิ่งคมภายในการกระจายอำนาจและการร่วมกันของกลุ่ม และเช่นเดียวกับ Liedtka & Whitten (1998) ยังกล่าวว่า ความร่วมมือเป็นกระบวนการของการร่วมกันตัดสินใจระหว่างองค์กรอิสระรวมไปถึงการร่วมตัดสินใจและการร่วมรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่ตามมา และในทัศนะของ Crow (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีทักษะในการให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย ทั้งในด้านการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษา และต้องมีความเกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก ดังนั้นในการให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายอาจไม่มีความแตกต่างทางด้านอายุ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สถานศึกษามีเครือข่ายในการพัฒนาทางการศึกษากับหน่วยงานอื่นๆ ด้วย โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกช่วงอายุสามารถบริหารจัดการได้เหมือนกันและเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่เป้าหมายได้วางไว้ สอดคล้องกับทัศนะของ Gray (cited in Ivery, 2004) ให้ทัศนะว่า ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่ผ่านมุมมองและความคิดที่หลากหลายของคณะในการแก้ปัญหาและหาวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ จุดประสงค์ของความร่วมมือคือการสร้างความเข้าใจในคุณค่าของปัญหาผ่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากกว่าที่จะเป็นคนเดียว และนอกจากนี้ Austin (2000) ยังให้ข้อเสนอแนะว่าความร่วมมือเป็นเพื่อนร่วมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยกันของหลายฝ่ายโดยมีความพึงพอใจและประโยชน์ซึ่งกันและกันในการสนใจตัวเองโดยมีลักษณะดังนี้ 1) ระดับความไม่แตกต่างปานกลางระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจและความสนใจตัวเองในศักยภาพซึ่งกันและกัน 3) ความเสียสละที่เพียงพอเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานที่ทำให้มั่นใจในความพึงพอใจและความสนใจตัวเอง

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชั้น

พื้นฐานเป็นผู้บริหารที่สามารถดำเนินการในสถานศึกษาได้อย่างครบวงจร เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่นและต้องได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่าย และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่ นั้นมีความพร้อมในเรื่องของความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อาจเป็นเพราะมีจำนวนบุคลากรมาก และมีความพร้อมในเรื่องของงบประมาณและทรัพยากร จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับทัศนะของ Lambrecht & Cato (2003) ความร่วมมือ (collaboration) หมายถึงกระบวนการของกลุ่มซึ่งแต่ละคนมาทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทัศนะของ Bellack et al. (1997) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าความสำเร็จของความร่วมมือนั้นต้องการทักษะการสื่อสารที่เข้มแข็งและในลักษณะเช่นนี้ทำให้แต่ละคนมีโอกาสในการให้ความร่วมมือในการโต้ตอบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสะท้อนผลให้เห็นถึงประสพการณ์ของพวกเขาและการแบ่งปันประสพการณ์ข้อมูลกับคนอื่นๆด้วย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสพการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาช่วงอายุ 11-20 และ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความร่วมมือมากกว่าช่วงอายุ 1-10 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหรในระดับสูงสุดของสถานศึกษา และต่างก็มีประสพการณ์ที่แตกต่างกันทั้งในเรื่องของ วุฒิการศึกษา วุฒิภาวะ การเป็นผู้นำขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรเป็นผู้มีทางด้านวิชาการ เป็นผู้ประสานงานที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และยังเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับ ทัศนะของ Kochhar-Bryant (2008) ที่กล่าวว่าความร่วมมือหมายถึง สิ่งที่ธรรมดา การทำงานให้เสร็จโดยการร่วมมือกับคนอื่นๆ โดยเงื่อนไขของความร่วมมือใช้อย่างแพร่หลายในวงการศึกษาและในทางมนุษยศาสตร์ นอกจากนี้ ความร่วมมือยังหมายถึงการทำงานระหว่างกลุ่มของบุคคลภายในหรือนอกโรงเรียนระหว่างคุณครู, ระหว่างครูกับผู้ปกครอง, ระหว่างครูกับโรงเรียนอื่นๆ, ระหว่างครูกับบริการที่เกี่ยวข้องกัน และระหว่างครูกับชุมชน และความร่วมมือยังหมายถึงกระบวนการของการมีส่วนร่วมผ่านบุคคล กลุ่มคน และองค์กรจากความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสพการณ์มากกว่าก็จะสามารถบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาประสพผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์น้อยกว่า

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการทุกระดับสถานศึกษาต่างมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทางการศึกษาเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาต่างก็ภาคีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทักษะความเป็นผู้นำในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นไปที่คุณภาพของผลผลิตคือนักเรียน ต้องมีความรับผิดชอบในการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย วัตถุประสงค์การรับรู้ความคิดความต้องการของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นทั้งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่างก็มีเป้าหมายของสถานศึกษาไว้เหมือนกันคือความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับ ทัศนะของ Kochhar-Bryant (2008) ที่กล่าวว่าหัวใจที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีความร่วมมือเป็นความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างมีอาชีพด้วยกัน ความร่วมมือในการศึกษาเฉพาะและการบริการเกี่ยวข้องกับช่วงของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบทบาทและระเบียบวินัยที่แตกต่างกัน

ภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนและการบริการของตัวแทนชุมชนซึ่งให้บริการเด็กและครอบครัว โดยมี ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคือ 1) กระบวนการในการสร้างสรรค์ร่วมกัน 2) รูปแบบการปฏิสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ 3) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน 4) การปฏิบัติกับชุมชน 5) ความสัมพันธ์ร่วมกัน 6) การวางแผนในการตัดสินใจและการกระทำร่วมกัน

2.2.2 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบอยู่ 4 ด้านคือ ด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความยืดหยุ่นในการคิด ความคล่องแคล่วในการคิดและความละเอียดลออในการคิด โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพราะความเจริญทางเทคโนโลยี ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ในยุคสังคมออนไลน์ และควรมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ตลอดเวลาเพื่อสอดคล้องกับสภาพการณ์ใหม่ๆ มีความคล่องแคล่วในการคิดเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นในการคิด ผู้บริหารต้องรู้จักในการผ่อนหนัก ผ่อนเบา ในการจัดการ และมีความละเอียดลออในการคิด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนควรจะต้องมีเพราะงานทุกงานต้องการความละเอียด รอบคอบและความสุขุมในการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิถัญชลา สันเหลือ (2553) ที่ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และจากผลการวิจัยของ จิราวรรณ เล่งพานิชย์ (2553) ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะ Guilford (1959), อารี พันธุ์มณี (2543) และ สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548) ได้ให้ทัศนะว่าความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษาเพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้ หลักการดังกล่าว เช่นเดียวกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้แนวคิดความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดกับปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตมา วรรณศรี (2550) ที่ได้ระบุว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือการสร้างผลผลิตที่แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิม เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่บูรณาการสู่ความคิดใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับ Torrance and Myers (1972 อ้างถึงใน สายันท์ แก้วคำมูล, 2546) ได้ให้แนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานที่แตกต่างไปจากคนอื่น เป็นความรู้สึกรู้สึกที่ไวต่อปัญหา หรือข้อบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดนั้นตั้งเป็นสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้ และในทัศนะของ Kouzes and Posner (2007) ก็ได้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์

(creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนา และทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆ และคิดว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการจัดการที่มักจะแทนที่ความคิดสร้างสรรค์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านคิดริเริ่มสิ่งใหม่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารในระดับต้น เป็นที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากในการพัฒนาสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้หรือให้ความรู้ที่แรกให้กับเด็กนักเรียน การอบรม สั่งสอนนักเรียน การให้ความรู้ ให้การศึกษา นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในด้านการศึกษา ต้องมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทางการศึกษา กล่าวคือในสิ่งแปลกใหม่เพื่อพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Draft (2001) ที่มีได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จนั้นควรเป็นที่มีความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ก็ได้ให้ทัศนะว่า ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ มีความมั่นใจการปฏิบัติงานและสร้างควมไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ที่ให้ทัศนะว่า การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ว่าเป็นความสามารถในการค้นพบสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เป็นความสามารถในการคิดที่ต่างจากคนอื่น ต่างจากธรรมดา ต่างจากสิ่งที่เคยเป็น เป็นความคิดที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ที่คนอื่นคิดไม่ถึง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1) ความคิดสิ่งใหม่ที่มาเพิ่มเติม ที่มาขยายความคิดเดิมๆ 2) ลักษณะของคนคิดสิ่งใหม่ ต้องเป็นคนที่มีเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวคือ กล้าเสี่ยง กล้าแสดงออก และ 3) ต้องมีการลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างผลงานออกมาโดยสนใจที่จะสร้างผลงานตามจินตนาการ ความพอใจ ความต้องการ และความคิดที่มีอิสระ และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ก็ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ว่า การที่คนเราจะกำหนดว่าสิ่งใดเกิดจากการคิดสิ่งใหม่นั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ (original) สิ่งที่เกิดสร้างสรรค์ออกมาต้องเป็นการคิดที่แหวกส้อมความคิดเดิมที่มีอยู่ หรือที่เรียกว่า ความคิดต้นแบบ (prototype) ไม่ลอกเลียนแบบใคร

กรณีที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคล่องแคล่วในการคิด อยู่ในระดับมากแต่เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก “ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” เป็นผู้บริหารที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีครูและนักเรียนจำนวนน้อยจนถึงจำนวนมากที่แตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา บางครั้งในการบริหารจัดการนั้นอาจไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของบทบาทที่กำหนดไว้แล้ว สอดคล้องกับทัศนะของ Guiford (1967); Guiford & Hoepfner (1971); อารี พันธุ์มณี (2546); จิตมา วรรณศรี (2550) และ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ที่ร่วมกันให้ทัศนะว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้หลากหลายแง่มุม อันเกิดจากความคล่องแคล่วในการคิด โดยความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถในการสร้างความคิดที่เป็นทางเลือกได้ จำนวนมาก โดยมีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้แล้ว (Shively, 2011) ให้ทัศนะว่า ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นขั้นตอนแรกของการแก้ปัญหาหรือความพยายามในการสร้างแนวคิดหรือความคิดที่หลากหลายที่เป็นไปได้ในการเลือกจัดการ ค้นคว้าวิจัยและประเมิน ความคล่องแคล่วในการคิด เป็นความสามารถในการทำให้เกิดความคิดอื่นอย่างมากมายซึ่งทำให้ผ่อนคลายในวงล้อของความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่ากระบวนการระดมสมองสร้างความ

คล่องแคล่วในการคิด เป็นกฎอย่างหนึ่งว่า การทำให้ทุกคนมั่นใจที่ยอมรับโดยปราศจากการโต้เถียงระหว่างการประชุมระดมสมอง "มันใช่ แต่" เหมือนเป็นความเสี่ยงและทำลายความคล่องแคล่วในการคิด

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ กล่าวเสนอแนวคิดใหม่ๆ กล่าวทำในสิ่งที่คนอื่นยังไม่ทำ เพื่อให้สถานศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ที่กล้าเสนอแนวคิดที่แตกต่างไปจากผู้อื่น กล้ายอมรับผลที่อาจเกิดขึ้น ก็จะทำให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ อารี พันธุ์มณี (2546) ที่เสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) นับเป็นความสามารถที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าความสามารถด้านอื่นๆ และเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เช่นเดียวกับ Torrance (1971) ก็ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ (creativity) คือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์หลายแบบ และผลของความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน และชาวนอร์แมน พรูจัน (2546) ก็ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม การมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสิ่งต่างๆ ได้โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพราะไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่หรือผู้บริหารรุ่นเก่าก็ต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งด้านความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออในการคิด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกช่วงอายุต้องสามารถบริหารจัดการได้ ผู้บริหารในยุคใหม่นี้ต้องไม่กลัวกับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความเข้าใจการการเปลี่ยนแปลงและยอมรับในสิ่งที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา สอดคล้องกับทัศนะของ Kouzes & Posner (2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์การสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาและทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆ และดีกว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการจัดการที่มักจะแทนที่ความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Torrance and Myers (1972 อ้างถึงใน สายัณห์ แก้วคำมุล, 2546) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานที่แตกต่างไปจากคนอื่น เป็นความรู้สึกที่ไวต่อปัญหา หรือข้อบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดนั้นตั้งเป็นสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตมา วรณศรี (2550) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้บริหารที่มีอายุมากจะมีการสะสมความรู้ที่กว้างขวาง ลึกซึ้งในแนวคิด ทฤษฎีและหลักการต่างๆ ในทางตรงที่หลากหลาย และสามารถบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการทำโครงการหรือได้รับงบประมาณที่มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก อีกทั้งจำนวนนักเรียนที่มากกว่าส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาที่มากขึ้น โดยการใช้ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้ามากขึ้นอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับทัศนะของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้งช่วยให้อำนาจการทำงานได้สิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ๆ พบโอกาสแห่งความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยุทธ์ ชูสอน (2548) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาผู้ความเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ต้องทำงานร่วมกับครู และผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากจึงมีปัญหาคือต้องได้รับการแก้ไขด้วยความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้นำขององค์กร มีอำนาจในการบริหารจัดการในสถานศึกษาเป็นผู้ที่ออกแบบวางแผนการดำเนินงานและต้องสร้างสรรค์แนวคิดใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่คำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานเพราะไม่ว่าผู้บริหารที่เพิ่งสอบบรรจุได้หรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์แล้วต่างก็ต้องสร้างสรรค์แนวคิดสิ่งใหม่ให้กับสถานศึกษาของตนเองอยู่ตลอดเวลา และยังคงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ สอดคล้องกับทัศนะของ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ก็ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม การมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ เกิดปฏิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา เช่นเดียวกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้แนวคิดของความคิดสร้างสรรค์ว่าหมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และการขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ ผู้คิดค้นความคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดกับปัญหาที่เกิดขึ้น

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการทุกระดับสถานศึกษาต่างมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทางการศึกษาเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่ต้องมีความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัย มีนวัตกรรมใหม่ๆ ก้าวทันเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็น

ผู้นำทางด้านเทคโนโลยีและที่สำคัญผู้บริหารคือผู้ที่คิดริเริ่มและเป็นแบบอย่างให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ทักษะของ Kouzes & Posner (2007) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาและทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆและดีกว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้นิยามของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ การคิดเชิงสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความคิดในแง่บวก (positive thinking) เป็นความคิดที่ไม่ทำร้ายใครโดยมุ่งหมายให้เพื่อเสริมสร้างให้ดีขึ้นและเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้มีความแตกต่างไปจากเดิมและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

2.2.3 ปัจจัยความไว้วางใจ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยความไว้วางใจ โดยมีองค์ประกอบอยู่ 5 ด้านคือ ด้านสมรรถนะรอบรู้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณงามความดี ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความเปิดเผย โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ต้องมีความเสียสละ เมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุชา กอนพ่วง (2550) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ 1) มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพการบริหาร มีความรัก เอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ 2) มีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร มีทักษะในการบริหารและสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม 3) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำงานสามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารควรมีความไว้วางใจและสามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถไว้วางใจตนเองด้วย ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ ต้องมีความซื่อตรงต่องานในหน้าที่และต่อองค์กร มีความสามารถรอบรู้สามารถดำเนินการต่างๆได้ด้วยความสามารถ มีจิตใจเมตตา กรุณา คุณงามความดี เอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กร มีความน่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยำเกรงและน่าเกรงขามต่อบุคลากรและมีความเปิดเผย ในข้อมูลข่าวสารต่างเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับทักษะของ Mishra (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับทักษะของ Robinson (1996) ได้ให้ทักษะ ความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส เช่นเดียวกับทักษะของ Whitney (1996) ได้ให้ทักษะความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ และ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น ดังนั้นความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในตัวผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นการแสดงถึงความเชื่อถือ ศรัทธาและคุณงามความดีของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรและทำให้องค์กรนั้นดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่นและมีคุณภาพ และสอดคล้องในงานวิจัยของ เจริญชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2552) ได้ศึกษา ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบของข้าราชการรัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ได้สรุปว่า ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันโดยความไว้วางใจของผู้บริหารภาครัฐมีน้อยกว่าผู้บริหารภาค

รัฐวิสาหกิจและเอกชน และยังพบว่าตัวแปร ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี และสมรรถนะรอบรู้และความสามารถ พยากรณ์ได้ต่างก็มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกใน ปัจจัยความไว้วางใจ ด้านความเปิดเผย อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้บริหารระดับสูงในสถานศึกษา ต้องมีความชัดเจนในการบริหารจัดการ มีความ โปร่งใส มีความเปิดเผยข้อมูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และให้ความเป็นธรรมกับทุกคนโดยไม่ลำเอียงโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) ที่ถือว่าเป็นนโยบายที่รัฐบาลได้ให้เป็นแนวทางไว้ในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีหลักการที่สำคัญ คือ หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2545) ในเรื่องระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่า หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็น ประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และยังคงสอดคล้องกับทัศนะของ วิโรจน์ สารัตนะ (2554) ที่ผู้บริหาร สถานศึกษายังปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้ทุกหน่วยงานนำไปบริหาร เพราะในความไว้วางใจประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัย ของประเสริฐ สุวรรณพา (2549) ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพในระดับมาก และต้องการให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิกในสถานศึกษาได้ นั่นคือ ผู้บริหารทุก คนควรมีจิตสำนึกในการบริหารและการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครองสมาชิก โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มี ความซื่อสัตย์ อุดม และต้องให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ที่เป็นวิชาชีพของตน และในงานวิจัยของ คณิศ สิริสิทธิ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมนำการบริหารสู่การเป็นผู้นำ พบว่าผู้นำที่ประสบผลสำเร็จต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ในการบริหารคือ มีความอดทน ความซื่อสัตย์ ความพยายาม ความสุจริต ความละเอียดในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การ ส่งเสริมผู้กระทำ การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีความโปร่งใส

กรณีที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกในปัจจัย ความไว้วางใจด้านสมรรถนะรอบรู้ อยู่ในระดับมากแต่เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านความซื่อสัตย์ ด้าน คุณงามความดี ด้านความน่าเชื่อถือ นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก “ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” เป็นผู้บริหารที่ต้องเป็น ผู้ที่ต้องมีความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการ มีทักษะการตัดสินใจและทักษะการช่วยเหลือผู้อื่น บางครั้งอาจต้องใช้เวลา ในการฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้ความมีความชำนาญและสามารถช่วยเหลือผู้อื่นๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนก็จะมี พื้นฐานความรู้ ทักษะที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพื้นฐานของแต่ละคนไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับทัศนะของ Mayer et al. (1995) ก็ให้ความหมายว่าสมรรถนะรอบรู้เป็นความสามารถเป็นกลุ่มของทักษะ และลักษณะอำนาจที่ บุคคลมีอิทธิพลในขอบเขตเฉพาะบางประการ ขอบเขตของความสามารถเฉพาะผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ มีสมรรถนะสูง ในเทคนิคหรือทักษะบางด้าน และเช่นเดียวกับทัศนะของ Reina & Reina (1999) ว่าเป็นความรู้ของบุคคล ทักษะ ความสามารถ การตัดสินใจและอื่นๆ ที่นำไปสู่ผลลัพธ์รวมทั้งการช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และเป็น ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน (Hartog, 2003)

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานของเพศชายกับเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงมีระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงจะมีลักษณะของความเป็นกุลสตรี มีความอ่อนน้อม ให้ความใส่ใจกับบุคคลรอบข้าง และมีความสุขในการบริหารงาน และความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การบริหารจึงต้องยึดหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจทั้งต่อบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดจนประชาชนทั่วไป สอดคล้องกับทัศนะของ Mishra (1996) ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับ Robinson (1996) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ส่วน Whitney (1996) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ และ Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เป็นผู้นำขององค์กรในระดับสถานศึกษาที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และในการบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสิ่งต่างๆ ได้โดยไม่คำนึงถึงอายุเพราะไม่ว่าผู้บริหารรุ่นใหม่หรือผู้บริหารรุ่นเก่าต้องการสร้างความศรัทธาให้กับบุคลากรในสถานศึกษาและตนเอง ต้องมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ความน่าเชื่อถือและความเปิดเผยทั้งต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Rotter (1971) ที่ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญาจากการเขียนหรือ ใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ เช่นเดียวกับ Golembiewski & McConkie (1975) ก็ได้นิยามความหมายของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึง ความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึง บางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์ และ Cook & Wall (1980) ก็ได้กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ McAllister (1995) ก็ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความซื่อสัตย์สุจริต ความน่าเชื่อถือ เป็นที่เคารพนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเปิดเผยในข้อมูลข่าวสารอันจะเป็นประโยชน์ต่อคนอื่น โดยไม่ได้คำนึงถึงช่วงอายุ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจ ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นผู้นำขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ก็ต้องมีความเป็นผู้นำในด้านความมีคุณธรรม การสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กรในสถานศึกษาทุกขนาด โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก จำเป็นต้องมีการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจ เพราะบุคลากรจำนวนต่างก็มีความคิดที่หลากหลายแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องให้ความสนใจ ใส่ใจและสร้างความมั่นใจเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทัศนะของ Shaw (1997) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน ตามทัศนะของ Reynolds (1997) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร เช่นเดียวกับทัศนะของ Luhmann (1979) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์กรจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมาก จนกว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งยังผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาช่วงอายุ 11-20 และ 21-30 ปี มีระดับการแสดงออกในปัจจัยด้านความไว้วางใจมากกว่าช่วงอายุ 1-10 ปี อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์มากย่อมสามารถแสดงออกถึงความศรัทธาไว้วางใจให้บุคลากรในองค์กรของตนเองได้และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตติมา วรณศรี (2550) ที่ระบุว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการมีประสบการณ์ทางการบริหารที่มากขึ้นย่อมส่งผลต่อการสะสมความรู้ที่กว้างขวาง ลึกซึ้ง ในแนวคิด ทฤษฎีและหลักการบริหาร มีความรอบรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้ศึกษา ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เมื่อวิเคราะห์ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ทำงานมากกว่า 5-9 ปี 10-19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะการมีประสบการณ์การทำงานน้อยอาจแสดงความไว้วางใจต่อองค์กรมากกว่า

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในสังกัดที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้นำขององค์กรที่ต้องมีการสร้างความไว้วางใจให้คนในองค์กรมีความเชื่อมั่น ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรผลลัพธ์ทางบวกของการทำงาน และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ในมาตรา 37 การบริหารและการจัดการ ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึง ระดับการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และอีกทั้ง ได้มีการแยกการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นระดับการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และอีกทั้ง ได้มีการแยกการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ เกลิมซัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552 อ้างถึงใน Luhman, 1976) ที่เสนอแนวคิดว่าความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางถึงรูปแบบความไว้วางใจคือ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในระบบ (system trust) เป็นความไว้วางใจในองค์กรในภาพรวม โดยทฤษฎีระบุว่าความไว้วางใจเป็นตัวแทนของระดับความมั่นใจของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรมและสามารถพยากรณ์ โดยผลงานของ Luhman ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจองค์กรที่แสดงถึงการยอมรับคุณค่าและเป้าหมาย

2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิจัย การตรวจสอบโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ และค่าสหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง 0.451 ถึง 0.817 ขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.31 < r < 0.70$) ถึงระดับมาก ($0.71 < r < 1.00$) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การตรวจสอบในครั้งแรกไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติต่างๆ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 605.86 มีค่า (p-value) เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 84 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 7.21 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.90 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.98 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.09 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 147.57 และค่าสูงสุดและต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 11.05 /-5.51 ซึ่งทุกค่ายังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

เมื่อมีการปรับโมเดลใหม่เพื่อทำการตรวจสอบครั้งที่สอง โดยการปรับค่าดัชนีปรับโมเดล (model modification indices: MI) ที่พิจารณาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี เป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะหรือค่ามากที่สุดก่อน ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวมีค่าเท่ากับค่าไค-สแควร์ที่ลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระหรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้นได้ด้วยการกำหนดความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกต และความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ (นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) จึงพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติต่าง ๆ คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 36.06 มีค่า p-value เท่ากับ 0.88 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 47 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์ (χ^2/df) เท่ากับ 0.78 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 มีดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 มีค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 1451.98 และมีค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (LSR/SSR) เท่ากับ 1.71/-1.91 ซึ่งทุกค่ามีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า

เหตุผลที่ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อาจเนื่องจากเหตุผล 2 ประการ ดังนี้คือ เหตุผลประการแรก เป็นเหตุผลเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นโมเดลที่ได้จากการพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัย ที่มีความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากในกระบวนการวิจัย ได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจาก และมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลการวัด ของแต่ละตัวแปรแฝง ก่อนการปรับโมเดล และในแต่ละโมเดลการวัดได้มาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยในบทที่ 2 เป็นโมเดลการวัดที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกโมเดล สังเกตได้จาก มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (construct reliability) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted) ด้วยองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้าง ทุกโมเดลการวัดมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เหตุผลประการที่สองเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์จริงหรือเกี่ยวกับแหล่งที่ก่อให้เกิดข้อมูลเชิงประจักษ์ คือผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น มีปรากฏการณ์ที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎี เช่น การพัฒนาการบริหารการศึกษาในไทยปัจจุบัน ได้เน้นการกระจายอำนาจมากขึ้น ทั้งจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และลงสู่สถานศึกษาและในสถานศึกษาก็มีการกระจายอำนาจบทบาทให้กับบุคลากรด้วย เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม 2553 (สำนักงานคณะกรรมการ) หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 36 และมาตรา 37 โดยกระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการ และ ในมาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือส่วนราชการด้วย นอกจากนี้ในการพัฒนาผู้บริหารในปัจจุบัน ได้เน้นการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารจัดการจากแบบรวมศูนย์เป็นแบบกระจายอำนาจ โดยมีการพัฒนาผู้บริหารทั้งระบบ (whole system) ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ โมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์จริงในการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือ ปัจจัยความไว้วางใจ ส่วนมีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 ส่วนปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางลบต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยความไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect: IE) และอิทธิพลรวม (total effect: TE) ระหว่างแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรต่างๆ สามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน และในการอภิปรายผล ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

2.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

2.4.1.1 ปัจจัยความร่วมมือ มีองค์ประกอบย่อยอยู่ 3 องค์ประกอบคือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันและ ความสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความร่วมมือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการในสถานศึกษา การที่ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและส่งผลให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ เพราะเมื่อได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายแล้วการบริหารจัดการต่างๆ ก็จะสามารถดำเนินการได้สะดวกรวดเร็ว บุคลากรทุกคนก็ทำงานด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาและเต็มใจในการสอนและเสียสละต่อส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการให้การสนับสนุนด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (sharing resources) ทรัพยากรถือว่าเป็นตัวหนึ่งในการวัดความสำเร็จขององค์กร และมีความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การใช้ทรัพยากรร่วมกันนั้นถือว่าเป็นการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Greer (1989 cited in Dettmer et al., 2009) ที่อธิบายถึงเป้าหมายของความร่วมมือว่าเป็นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อเป็นการกระตุ้น และปรับปรุงการทำงานร่วมกันของสถาบัน (องค์กร) การสร้างสิ่งเชื่อมโยง (creating linkage) ความเป็นหุ้นส่วน (partnership)

การสร้างความสำเร็จ การส่งเสริมความรับผิดชอบ การปฏิบัติในเชิงบวกเพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์ ซึ่งความพยายามในการสร้างความร่วมมือนั้น จะมีความหมายอย่างมากเมื่อได้ช่วยให้นักการศึกษาได้ทำหน้าที่อย่างถูกต้องในการที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอีกด้วย นอกจากนี้ การตัดสินใจร่วมกันก็เป็นสิ่งสำคัญในการให้ความร่วมมือในองค์กรเพราะการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ควรได้รับความคิดเห็นจากทุกๆ ฝ่ายและเห็นพ้องตรงกันจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ร่วมกันรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง กระบวนการในการคัดเลือกเพื่อการปฏิบัติที่มีทางเลือกอยู่หลายทาง และผลลัพธ์มีความแตกต่างกัน ในการตัดสินใจนี้จะมีขั้นตอนที่เริ่มต้นจากการที่ได้ตระหนักถึงปัญหา และขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheng Chi (2008a) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการจัดการสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันในโรงเรียน ผลการวิจัยนี้ได้ทำนายว่าผลกระทบของการจัดการปฏิบัติของโรงเรียน โดยการร่วมมือของครูในการตัดสินใจผ่านการออกแบบกิจกรรมทดลอง โดยศึกษานี้พบว่าภาระหลักของการตัดสินใจซึ่งอาจจะให้การฝึกปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเป็นขั้นตอนเพื่อประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับครูในการตัดสินใจภายใต้นโยบายของโรงเรียน ผลได้แสดงให้เห็นอีกว่ามีการทำนายว่าผลกระทบของการควบคุมแบบทางราชการและการเป็นอิสระแบบมืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและหลักในการจัดการการตัดสินใจ

นอกจากนี้ ปัจจัยความร่วมมือยังมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ก็แสดงให้เห็นว่า ความร่วมมือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทัศนะของ Lambrecht & Cato (2003) ให้ทัศนะว่า ความร่วมมือ (collaboration) เป็นกระบวนการของกลุ่มซึ่งแต่ละคนมาทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Liedtka & Whitten (1998) ยังกล่าวว่าความร่วมมือเป็นกระบวนการของการร่วมกันตัดสินใจระหว่างองค์กรอิสระรวมไปถึงการร่วมตัดสินใจและการร่วมรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ที่ตามมา เช่นเดียวกับทัศนะของ Crow (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความร่วมมือเป็นพื้นฐานในการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผลมากกว่าการแสดงออกเพียงคนเดียวในการสนับสนุนการพัฒนาผลผลิต นอกจากนี้ยังกล่าวว่า ประสิทธิภาพของความร่วมมือต้องการการกระทำบนความหลากหลายดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในช่วงต้นและความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน 2) วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันและความร่วมมือ 3) ประสิทธิภาพของทีมงานและการทำงานเป็นทีมของสมาชิก 4) การให้ความหมายของความรับผิดชอบของสมาชิกบนพื้นฐานของความร่วมมือ 5) การให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาผลผลิตบนฐานของการมีส่วนร่วมของข้อมูลและความร่วมมือ 6) การจัดระเบียบและความร่วมมือ และ 7) ความร่วมมือทางเทคโนโลยี

2.4.1.2 ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบย่อยอยู่ 4 องค์ประกอบคือ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.01 อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะที่เกิดขึ้นได้น้อยสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคนและพัฒนาการได้ไม่หยุดยั้ง ตามทัศนะของ Kouzes &

Posner (2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนแสวงหากระบวนการเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมาย นั่นคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่ม (pioneers) เพื่อความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และยินดีที่จะก้าวไปสู่หนทางที่ยังไม่ได้บุกเบิก ซึ่งผู้นำจะรับรู้ถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น โดยการพัฒนาและทดสอบเพื่อหาแนวทางหรือแนวคิดใหม่ๆ และดีกว่าแนวทางหรือแนวคิดที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เช่นเดียวกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้ง ช่วยให้การดำเนินงานได้สิ่งที่ดีกว่า ดังนั้นการพัฒนาคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เห็น โอกาสใหม่ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ๆ สิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่และพบโอกาสแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารรุ่นใหม่ควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาในสิ่งใหม่ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ulrich (1996) อ้างถึงใน Russell, (2001) กล่าวว่าผู้นำต้องการที่จะเป็นผู้คิดสร้างสรรค์ซึ่งจะต้องมีความเสี่ยง คิดสิ่งใหม่ มีแนวคิดใหม่ที่หลักแหลมในการแก้ปัญหาเดิม และมีความเข้มแข็งและความเชื่อที่จะขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์นั้นด้วย

2.4.1.3 ปัจจัยความไว้วางใจ มีองค์ประกอบย่อยอยู่ 5 องค์ประกอบคือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่มีในผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทุกคนและเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการเป็นผู้บริหารเพราะความไว้วางใจ การสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในองค์กรเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์กรและสามารถนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับทัศนะของ Reynolds (1997) กล่าวว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเช่นเดียวกับ Luhmann (1979) ว่าความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายพร้อมกับความเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์กรจะทำให้เสียเวลา เสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมากจนกว่าองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทาง และเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งยังผลให้เกิดความราบรื่นและเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจนั้น จะทำให้เกิดความเชื่อใจ มั่นใจ และเชื่อถือซึ่งกันและกันในองค์กรอีกด้วย ในทศวรรษที่ผ่านมาประเด็นความไว้วางใจมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง เป็นเรื่องสำคัญในทฤษฎีองค์กรและการวิจัย (Bijlsma & Koopman, 2003; Kramer, 2006) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน (Shaw, 1997)

นอกจากนี้ปัจจัยความไว้วางใจยังมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านปัจจัยความร่วมมือต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงให้เห็นว่าความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่มีควบคู่กับความร่วมมือ สอดคล้องกับทัศนะของ Luhmann (1979) ที่กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ซึ่งความไว้วางใจมีความสำคัญใน

หลายทางและเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นในทุกประเภทในสัมพันธภาพของมนุษย์ ซึ่งยังผลให้เกิดความราบรื่น และเกิดคุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่างๆ ในวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และเช่นเดียวกับทัศนะของ Herzog (2001) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการร่วมมือในทีมงาน ระดับของความไว้วางใจจะถูกสร้างขึ้น และยังคงอยู่ในความร่วมมือของทีมงาน นอกจากนี้ ความไว้วางใจเป็นหัวใจของการสร้างและพัฒนา ความสัมพันธ์ในความร่วมมือกับคนอื่น (Kouzes & Posner, 1999) ในความเห็นของ Haller (2008) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจในลักษณะของทีมงานและความร่วมมือ นอกจากนี้ความไว้วางใจยังเกี่ยวข้องกับความเปราะบาง ความคาดหวังและความเสี่ยง ความไว้วางใจยังสร้างเงื่อนไขในทีมงานด้วยการะงานของการสร้างความไว้วางใจ และความจงรักภักดี

2.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

2.4.2.1 ปัจจัยความไว้วางใจมี องค์ประกอบย่อยอยู่ 5 องค์ประกอบคือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อความคิดสร้างสรรค์ใน ทิศทางบวกสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.71 และมีอิทธิพลรวมมีค่าเท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดง ให้เห็นว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง สอดคล้องกับทัศนะของ Chen (2007) ที่กล่าวว่า การสร้างสรรค์ทีมงานเป็นเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในองค์กรซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้และ รักษาไว้ในการแข่งขันของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามแนวความคิดของทีมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์อาจจะไม่ ถูกพิจารณาหากไม่ใช่สิ่งใหม่ การสร้างสรรค์นั้นต้องทำเป็นทีมและมีความร่วมมือในทีมหรือในกลุ่ม แต่ก็มี ความไว้วางใจด้วย

2.4.2.2 ปัจจัยความร่วมมือ มีองค์ประกอบย่อยอยู่ 3 องค์ประกอบคือ การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันและ ความสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกและมีอิทธิพลรวมต่อ ความคิดสร้างสรรค์ โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.14 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัย ความร่วมมือส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ไม่มากนัก อาจเนื่องมาจาก ความคิดสร้างสรรค์นั้นอาจเกิดจากเพียงคน เดียว สอดคล้องกับทัศนะของ Anderson (1970 อ้างถึงใน สายัณห์ แก้วคำมุล, 2546) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของบุคคลในการแก้ปัญหาด้านความคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปกว่าปกติธรรมดาเป็นลักษณะ ภายในตัวบุคคลที่จะสามารถคิดได้หลายแง่หลายมุมผสมผสานจน ได้ผลิตผลใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์กว่า และตาม ทัศนะของ จิตติมา วรณศรี (2550) ยังกล่าวสรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางสมองที่สามารถคิดได้ หลากหลายแง่มุม อันเกิดจากการมองเห็นความสัมพันธ์ การจินตนาการและการบูรณาการประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เข้ากับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยลักษณะการคิด สร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดสิ่งใหม่ ความคล่องตัวในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ ในการคิดซึ่งการมีความคิดสร้างสรรค์นับได้ว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการที่จะแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เช่นเดียวกับในงานวิจัยของ Pzzi (2005) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์อีกด้วย และพบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือในองค์กรด้วย

2.4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือ

2.4.3.1 ปัจจัยความไว้วางใจมี องค์ประกอบย่อยอยู่ 5 องค์ประกอบคือ สมรรถนะรอบรู้ ความซื่อสัตย์ คุณงามความดี ความน่าเชื่อถือ และความเปิดเผย ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลรวมต่อความ

ร่วมมือ ในทิศทางบวกสูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจเป็นส่วนที่ส่งผลต่อความร่วมมือสูง สอดคล้องกับทัศนะของ Herzog (2001) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการร่วมมือในทีมงาน ระดับของความไว้วางใจจะถูกสร้างขึ้นและยังคงอยู่ในความร่วมมือของทีมงาน และ Kouzes & Posner (1999) ก็ยังได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นหัวใจของการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ในการร่วมมือกับคนอื่น ๆ อีกด้วย เช่นเดียวกับทัศนะของ Lumsden & Lumsden (2003) ได้ให้กล่าวว่า ความไว้วางใจ (trust) คือ การรับรู้ว่าคุณคณมีความสม่ำเสมอและมีความซื่อตรง โดยปกติแล้วคนเราจะเชื่อมั่นในคนที่แสดงให้เห็นถึงความจริงใจ (sincerity) และมีจริยธรรม (ethical) หรือมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีคุณธรรม (good character) และ Clayden (2007) ก็ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จของ ทีมที่แท้จริง เพราะจะถูกขับเคลื่อนจากการสื่อสารของสมาชิกในทีม ความสมบูรณ์และการมอบหมายของภาระงาน การมีส่วนร่วม และการกระตือรือร้นของคณะกรรมการกับจุดประสงค์และโครงการ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมี 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีการแสดงออกทางด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยเน้นการพัฒนาให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การวางแผนร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวตลอดจนส่งเสริมการปฏิบัติภาวะผู้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมพัฒนา ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ในด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยผู้บริหารควรทำไปปฏิบัติใช้หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ ควรต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือ การวางเป้าหมายสำหรับอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปในทิศทางใด และควรมีการสร้างบารมีศรัทธาให้เกิดแก่ครูในสถานศึกษาเพราะแม้ว่าวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมานั้นจะดีคุณและชวนให้ตื่นตาตื่นใจสักเพียงใดก็ตาม แต่หากครูไม่ยอมรับนับถือหรือศรัทธาในตัวผู้บริหารแล้ว วิสัยทัศน์ที่วางไว้นั้นก็มักจะไร้ความหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรเน้นการสนับสนุนทางสังคม ดูแลเอาใจใส่ทั้งทางด้านสวัสดิการต่างๆ ค่อยให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ส่วนในระดับครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรได้รับการพัฒนาทั้งในด้านวิชาการและด้านการพัฒนาหรืออาจจะเสริมสร้างด้วยกิจกรรมต่างๆ ให้แก่ครู เพื่อเพิ่มการกระตุ้นความคิด การตัดสินใจ มีการเอาใจใส่ดูแล ให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร ข่าวสาร ให้ครูสามารถเป็นครูที่ปรึกษาที่ดีของนักเรียน ปลูกฝังค่านิยมการอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3.1.3 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและ

ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยจะเห็นว่าปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกปัจจัย

3.1.4 ควรจัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชายและเพศหญิงร่วมกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไม่แตกต่างกัน จึงอาจให้มีการพัฒนาาร่วมกันมากขึ้นและจัดทำเป็นแนวทางหรือแนวปฏิบัติร่วมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิงมากขึ้น

3.1.5 จากผลการการศึกษาระดับการแสดงในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยประกอบด้วย 3 ปัจจัยได้แก่ ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และความไว้วางใจ มีข้อเสนอแนะสำหรับควรจัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคำนึงถึงระดับสถานศึกษาที่สังกัด จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา โดยอาจจัดทำหลักสูตรเฉพาะ โดยแยกการพัฒนาาระหว่างระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เนื่องจากอาจมีความแตกต่างด้านบริบทของสถานศึกษา

3.1.6 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องความไว้วางใจ ให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลำดับแรก ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่าการสร้างความไว้วางใจในองค์กร สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้วยการปฏิบัติให้เห็นจริง และนำเสนอวิธีการต่าง ๆ ทั้งการพูด การเขียนหรือการแสดงออกทางกิริยาท่าทาง เป็นการเผยแพร่หรือประกาศใ้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่วางไว้

3.1.7 จากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1.7.1 ควรนำโมเดลสมการโครงสร้างนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพัฒนาในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ คือ ปัจจัยความร่วมมือ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยความไว้วางใจ

3.1.7.2 สำหรับการนำโมเดลไปใช้ควรปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากมีความแตกต่างกันระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาเอกชน หรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบโมเดลสมการภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของหน่วยงานทางการศึกษาเหล่านั้นว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

3.2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจเฉพาะตัวแปรที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ดังนั้นหากมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ในการอธิบายภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยให้เน้นไปที่บริบทที่ต้องการศึกษาจริง

3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากยังมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้จากการศึกษาที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาและมีความสำคัญในงานวิจัย เช่น ตัวแปรความเป็นอิสระ และตัวแปรการสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยดังกล่าวมีค่าความถี่ใกล้เคียงกับปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หรือผู้วิจัยควรนำองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ใกล้เคียงกันมาทำการวิเคราะห์เพื่อเลือกองค์ประกอบ (factor analysis) ก่อน เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมในแต่ละโมเดล ซึ่งจะทำได้โมเดลศึกษาที่เหมาะสม

3.2.4 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในปัจจัยที่พบว่า ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมในระดับสูง

3.2.5 ควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในลักษณะวิเคราะห์ทุกกลุ่ม ซึ่งน่าจะชี้ให้เห็นความแตกต่างหรือลักษณะเฉพาะตามบริบทต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งนี้ เป็นการศึกษาลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรโดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแบบคงที่สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวเป็นภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจึงมีรูปแบบเหมือนกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงความแตกต่างบริบทสถานศึกษา

3.2.6 ควรนำโมเดลจากการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจทำเป็นกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยนำกลุ่มตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยความร่วมมือ (collaboration) ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ (creativity) และปัจจัยความไว้วางใจ (trust) สร้างเป็นชุดฝึกอบรมเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **ข้อคิดเพื่อการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- _____. (2547). **ความสำคัญของการคิดสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร: ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- _____. (2553). **ความคิดเชิงสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- กนกอร สมปราชญ์. (2548). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรีซ แรงสูงเนิน. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณิต สิทธิเลิศ. (2550). **จริยธรรมนำบริหารสู่การเป็นผู้นำ**. วารสาร มอก. วิชาการ, 1(มกราคม-มิถุนายน), 10-20. **ความหมายของ "วัฒนธรรม"**. [ม.ป.ป.]. ค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2554, จาก http://www.thaiwisdom.org/p_culture/api_1/htm
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552). **ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). **ความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณ ตรรกวิจารณ์. [ม.ป.ป.]. **"การทำงานเป็นทีม : มุมที่มองข้ามไป"**. ค้นเมื่อ 19 กันยายน 2554, จาก http://www.thaiwisdom.org/p_culture/api/api_1.htm
- ดิเรก สุขน้อย. (2550). **การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาลักษณะความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของบุคลากรทางการศึกษาภาคกลาง**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 1(2), 28-43.

- ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา: ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ณัฐพงษ์ เจริญทิพย์. (2541). **ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ : ทัศนะแบบองค์รวม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สยามโอเวอร์ซีส์โปรด.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Lisrel): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2542). **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิกัญชลาล สันเหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). **องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย Statistical Analysis for Research A Step by Step Approach**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ประชุม โปธิสุข. (2542). วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ. **เพิ่มผลผลิต**, 37(7), 21-26.
- ประยุทธ ชูสอน. (2548). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). **การพัฒนาการคิด**. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- พระราชมรรณี (ประยูร ธรรมจิต). (2541). **"คุณลักษณะของผู้บริหาร" ใน คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- พิชัย เล่งพานิชย์. (2541). การสร้างทีมงาน. **วารสารวิทยาลัยหนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 1(1), 55-56.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: บี ขอนด์ บุคส์.
- พิเชษฐ วังษ์เกียรติ์จจร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- เรียม ศรีทอง. (2540). **การทำงานเป็นทีม: มนุษย์สัมพันธ์มิติใหม่แห่งการสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ลูกซ์ ริชาร์ด. (2550). **Creating Teams with and Edge= การบริหารจัดการทีมงาน**. (สุรีย์พร พึ่งพุทธรุณ, ผู้แปล) กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วราภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: เอชเอ็นกรุ๊ป.
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). **การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และ สัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย. (2546). **ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาปรากฏการณ์ภายในประเทศ**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 26(3), 87-112.
- _____. (2553). **ผู้บริหารโรงเรียน:สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- _____. (2553ข). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- _____. (2554). **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา:แนวคิดและกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2548). **การพัฒนาแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ หรุจิตตวิวัฒน์. (2546, 10 พฤศจิกายน). **อะไรคือวิสัยทัศน์**. ผู้จัดการรายวัน, หน้า 9.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2541). **การสร้างวิสัยทัศน์: คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า**. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 24(1), 33-44.
- _____. (2544). **ความเป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, 1(1), 25-28.

- ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ค้นเมื่อ 14 กันยายน 2554, จาก http://doc.obec.go.th/download_form/insert_data.php
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2554). ผลการประเมิน PISA 2009 การอ่านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สมยศ ชี้แจง. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารดุสิตธานี, 3(1), 48-59.
- สมศักดิ์ ภูวิภาดาพรรณ. (2541). เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). สถานะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 “การแก้ปัญหาและปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของครุรวม”. กรุงเทพฯ: VTC. คอมมูนิเคชั่น.
- _____. (2551). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545-2554. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545-2554: ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). สถานะการศึกษาไทย ปี 2551/2552. กรุงเทพฯ: VTC. คอมมูนิเคชั่น.
- _____. (2554). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมาคมหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2544). ครบ 60 ปีสมาคมหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ: สมาคมหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). รายงานสถานะการศึกษาของไทย 2553 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย สาขา 4.
- สุทธิ ภิบาลแทน. (2541). ศัพทานุกรมไทย ฉบับเฉลิมฉลองกาญจนาภิเษก. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.
- สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิภา ภิญญาวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- สุริย์พร พิงพุททคุณ. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน. แปลและเรียบเรียงจาก Creating Teams with an Edge. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- สุรางค์ ใศวตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวรรณ นรพักตร์. (2545). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ทางการจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาขันธ์ แก้วคำมูล. (2546). คุณลักษณะความเชื่อถือของคณะกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบลตามการรับรู้ของประชาชนในตำบลน้ำแพร่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สาวิตรี แซ่มซ้อย. (2548). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบชิปปา (MODEL CIPPA) กับวิธีสอนปกติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2541). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา: กรณีศึกษาของผู้บริหารระดับสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา, ในประมวลชุดวิชาประสบการณ์ชีวิตบัณฑิตบริหารการศึกษา, เล่มที่ 1, หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2540). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- _____. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, วรรณิการ์ สุขเกษม, โสภิต พ่องเสรี และถนอมรัตน์ ประสิทธิ์เมตต์. (2551). แบบจำลองสมการโครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRILIS และSIMPLIS. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุวิมล ศิริกานันท์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุชา กอนพวง. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 8(พิเศษ), 95-106.
- อารี พันธุ์ณี. (2543). คิดอย่างสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ดันอ้อ 1999.
- _____. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ใยไหม.

- _____. (2546). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไชโย เอ็ดดูเคท.
- อวยพร เรืองตระกูล. (2554). **ความตรงของการวิจัย (Research Validity)**. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2554, จาก http://wiki.edu.chula.ac.th/groups/90e28/wiki/7a8ea/research_validity.html
- Aboukinane, C. (2007). **A qualitative study of creative thinking using experiential learning in an agricultural and life sciences course**. Ed.D. Dissertation, School of Education, University of Texas A&M, Texas, United State.
- Albert, A. & Kormos, J. (2004). Creativity and Narrative Task Performance: An Exploratory Study. **Language Learning**, 54(2), 277-310.
- Amogbokpa, T.G., (2010). **The connection between the two facets of trust (supervisor trust and subordinate trust) and leader-member exchange relationship in two manufacturing organizations**. Ph.D. Dissertation, School of Business, University of Capella, U.S.A.
- Ancona, D. & Backman, E. (2010). Distributed Leadership. **Leadership Excellence**, 27(1), 11.
- Aurifeille, J. M. & Medlin C. J. (2009). **Dimensions of Inter-Firm Trust: Benevolence and Credibility**. Nova Science Publishers.
- Azodi, D.S. (2006). **Principal leadership, trust, and teacher efficacy**. Ed.D. Dissertation, School of Education, University of Sam Houston State, Texas.
- Baier, A. C. (1986). Trust and antitrust. **Ethics**, 96, 231-260.
- Baird, C. (2010). **Leadership behaviors that build or destroy trust: A narrative case study**. Ph.D. Dissertation, School of Education, University of North Carolina, Greensboro, U.S.A.
- Beare, H., Caldwell, B. & Millikan, R. (1992). **Creating an Excellent School**. London: Routledge.
- Becker, T.E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. **Academy of Management Review**, 23(1), 154-161.
- Belcher, L. (2009). **What qualities define a leader? Helium**. Retrieved April 1, 2009, from <http://www.helium.com/items/1326176-define-qualities-of-leaders>
- Bennis, W. (1989). **On becoming a leader**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- _____. (1997). **Managing people is like Herding Cats**. Provo, UT: Executive Excellence Publishing.
- Bernthal, P. (1995). **A survey of trust in the workplace: Executive summary**. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.

- Beyene, T., Anglin, M., Sanchez, W. & Ballou, M. (2002). Mentoring and Relational Mutuality: Protégés' Perspectives. *Journal of Humanistic Counseling, Education & Development*, **41**(1), 87-102.
- Blandin, N. (2008). **Re-conceptualizing leadership for an era of complexity and uncertainty: A case study of leadership in a complex adaptive system**. Ed.D. Dissertation, Department of Education and Human Development, University of George Washington, U.S.A.
- Blau, P. M. (1964). **Exchange and Power in Social Life**. New York: John Wiley & Sons.
- Blumberg, A. & Greenfield, W. (1986). **The effective principal: Perspectives on school leadership**. 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Bolivar, J. (2009). **Distributed leadership and social networks in the school-based development of the International Baccalaureate's Middle Years Program in a Venezuelan K-12**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, San Diego and California State University, San Marcos, California.
- Boseman, G. (2008). Effective leadership in a changing world. *Journal of Financial Service Professionals*, **62**(3), 36-38. Retrieved December 18, 2008, from Business Source Complete database
- Braun, J. B. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship of school climate. *Dissertation Abstracts International*, **52**(4), 1139-A.
- Broe, E. (2009). Inspiring creativity: The leadership way. Canada: Royal Roads University (Canada). (Unpublished MR50403).
- Bromiley, P. & Cummings, L. L. (1995). Transactions cost in organizations with trust. *Research on negotiations in organizations*, **5**, 219-247.
- Brooks, J. S., Jean-Marie, G., Normore, A. H. & Hodgins, D. W. (2007). Distributed Leadership for Social Justice: Exploring How Influence and Equity Are Stretched Over an Urban High School. *Journal of School Leadership*, **17**(4), 378-408.
- Brown, S. (2010). **An exploration of the relationship between principal leadership efficacy, principal computer self-efficacy, and student achievement**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of North Texas, Texas.
- Bryk, A. S. & Schneider, B. (2002). **Trust in schools: A core resource for improvement**. New York: Russell Sage Foundation.
- Bull, K. S., Montgomery, D. & Baloche, L. (1995). Teaching Creativity at the College Level: A Synthesis of Curricular Components Perceived as Important by Instructors. *Creativity Research Journal*, **8**(1), 83.
- Burden, E. (2008). **Trust in secondary public schools: A collective case study identifying how principals engage in trust development**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Gonzaga, Washington.

- Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. **Journal of Management**, 17(3), 643-663.
- Butler, J. K. & Cantrell, R. S. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. **Psychological Reports**, 55, 81-105.
- Byfield, F. (2007). **Distributive leadership: Perceptions of elementary principals and teacher leaders on sharing leadership responsibilities to support student achievement**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of La Verne, California.
- Callison, J. F. (2002). **Teacher assessment of school climate and its relationship to student achievement**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of South Dakota, South Dakota, United States.
- Camburn, E., Rowan, B. & Taylor, J. E. (2003). Distributed Leadership in Schools: The Case of Elementary Schools Adopting Comprehensive School Reform Models. **Educational Evaluation & Policy Analysis**, 25(4), 347-373.
- Carless, D. (2009). Trust, distrust and their impact on assessment reform. **Assessment & Evaluation in Higher Education**, 34(1), 79-89.
- Carolyn, B. S. (2006). **The influence of gender, age, and locus of control on servant leader behavior among group leaders at The Culinary Institute of America**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Walden, United States.
- Certo, S. C. (2006). **Modern management**. Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.
- Chamberland, L. (2009). **Distributed leadership: Developing a new practice. An action research study**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, Santa Cruz, California.
- Charf, M. (2009). **Explaining perceptions of principal leadership behaviors that enhance middle school teacher self-efficacy: A mixed methods study**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Nebraska - Lincoln, Nebraska.
- Cheng Chi, K. (2008a). Management practices for promoting shared decision-making in school organization. **KEDI Journal of Educational Policy**, 5(2), 63-88.
- _____. K. (2008b). The effect of shared decision-making on the improvement in teachers' job development. **New Horizons in Education**, 56(3), 31-46.
- Chen, S., Dhillon, G. (2003). Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce. **Information Technology and Management**, 4(2-3), 303-318.
- Chen, Y. (2007). **Principals' distributed leadership behaviors and their impact on student achievement in selected elementary schools in Texas**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Texas A&M University, Texas.

- Christy, K. (2008). **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.
- Cochran, M. (2007). **Distributive leadership: Perceptions of classroom teachers and teacher leaders on sharing leadership responsibilities to support student achievement.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of La Verne, California.
- Colbert, E. M. & Wallace, D. (2001). **Adult learning and collaboration in a school culture.** Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Columbia Teachers College, New York, United States.
- Cook, D. Jr. (2011). **Productive and successful virtual teams: An analysis of trust and collaboration.** Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota, United States.
- Cook, J.D. & Wall, T.D. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. **Journal of Occupation Psychology**, **53**, 39-52.
- Coon, D. (1986). **Introduction to Psychology.** 5th ed. St.Paul Mn.: West.
- Coulter, A. (2011). **Engaging patients in healthcare.** New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Covey, S. R. (2004). **The 8th habit of highly effective people.** New York: Simon & Schuster.
- Crowe, W. J. (2009). The Revolution Continues: Resource Sharing and OCLC in the New Century. **Journal of Library Administration**, **49**(7), 669-673.
- Crow, K. (2002). **Collaboration.** Retrieved 15 August, 2011, from <http://www.npd-solutions.com/collaboration.html>
- Cruz, L. (2009). **Challenges confronting a first-year elementary school principal: Distributed leadership, social capital, and supported change.** Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, Riverside, California.
- Currie, G., Lockett, A. & Suhomlinova, O. (2009). The institutionalization of distributed leadership: A 'Catch-22' in English public services. **Human Relations**, **62**(11).
- Curtis, R. (2009). **Distributing leadership and creating new leadership roles in the context of school redesign.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, Santa Cruz, California.
- Czajkowski, J. M. (2006). **Success factors in higher education collaborations: A collaboration success measurement model.** Retrieved 15 August, 2011, from <http://search.proquest.com/docview/304908799?accountid=27797>. (304908799)
- Dabos, G. E. & Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. **Journal of Applied Psychology**, **89**(1), 52-72.
- David, S. & Davidson, B. (1994). **Vision 2020.** New York: McGraw-Hill.

- David, G., Jeffrey, B., Marjorie, P., Brian, J. & Maureen, R. (2009). Distributed leadership to mobilise capacity for accreditation research. **Journal of Health Organization and Management**, **23**(2), 255.
- Davis, M. (2009). **Distributed leadership and school performance**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The George Washington, Columbia, United States.
- Daly, A. J. (2009). Rigid response in an age of accountability: The potential of leadership and trust. **Educational Administration Quarterly**, **45**, 168-216.
- Day, C. (2009). Building and sustaining successful principalship in England: The importance of trust. **Journal of Educational Administration**, **47**, 719-30.
- Davies, L. (2011). **Trust: Teachers' self-reported perceptions in Washington State**. Ed.D. dissertation, Department of Educational Leadership, University of Washington State, Washington, United States.
- Davis, S. & Lawrence, P. (1977). **Matrix**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Day, C., Harris, A. & Hadfield, M. (2001). Challenging the orthodoxy of effective school leadership. **International Journal in Education**, **4**(1), 39-56.
- Drazin, R., Glynn, M. A. & Kazanjian, R. K. (1999). Multilevel Theorizing about Creativity in Organizations: A Sensemaking Perspective. **The Academic of Management Review**, **24**(2), 286-307.
- DeBono, E. (1990). **Lateral Thinking for a handbook Management**. London: Penguin.
- DeCusatis, C. (2008). Creating, Growing and Sustaining Efficient Innovation Teams. **Journal compilation**, **17** (2).
- Demirkan, H. & Hasirci, D. (2009). Hidden Dimensions of Creativity Elements in Design Process. **Creativity Research Journal**, **21**(2/3), 294-301.
- DeShaw, M. (2009). **Trust, collegiality, and community**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Lewis and Clark College, Oregon, United States.
- Dettmer, P., Thurston, L. P., Knackendoffel, A. & Dyck, N. J. (2009). **Collaboration, Consultation, and Teamwork for Students with Special Needs**. 6th ed. New Jersey: Pearson.
- DeVille, K. & Kopelman, L. M. (2003). Diversity, Trust, and Patient Care: Affirmative Action in Medical Education 25 Years After Bakke. **Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine**, **28**(4), 489-516.
- Dietz, G., Hartog Deanne, N. D. (2006). "Measuring trust inside organisations". **Personnel Review**, **35**(5), 557 – 588.
- Dimke, D. K. (2011). **The relationship between principal leadership practices and student achievement in illinois urban secondary schools**. Ed.D. dissertation, Department of Educational Leadership, University of Western Illinois, United States.
- Dirks, K.T. & Ferrin, D.L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. **Journal of Applied Psychology**, **87**, 611-628

- Donaher, K., Russell, G., Scoble, K. B. & Chen, J. (2007). The human capital competency inventory for developing nurse managers. **Journal of Continuing Education in Nursing**, **38**(6), 277-283.
- Donna, J. W. & Barbara, G. (1991). Toward a Comprehensive Theory of Collaboration. **Journal of Applied Behavioral Science**, **27**, 139-162.
- Dorward, P. (2009). **A study of the relationship between principal leadership style and student achievement**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota, United States.
- Dow, E. (2008). Successful Inter-institutional Resource Sharing in a Niche Educational Market: Formal Collaboration Without a Contract. **Innovative Higher Education**, **33**(3), 169-179.
- Drazin, R., Glynn, M. A., and Kazanjian, R. K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sense making perspective. **Academy of Management Review**, **24**, 286-307.
- Drigotas, S. M., Rusbult, C. E., & Verette J. (1999). Level of commitment, mutuality of commitment, and couple well-being. **Journal of Personal Relationships**, **(6)**, 389-409.
- DuFour, R., Eaker, R., & Karhanek, G. (2004). **What ever it takes: How professional learning communities respond when kids don't learn**. New York: National Educational Service.
- Dyer, W. G. (1995). **Team building: Current issues and new alternative**. Mass: Addison-Wesley.
- Edgen, D. (2010). **Principals' perceptions of distributed leadership in an elementary school setting**. Ed.D. Dissertation, Department of Educational Leadership & Policy Studies, University of Northern Colorado, Colorado.
- Elliott, M. (2007). **Principal leadership in the process of literacy reform: A structured conceptualization**. Ed.D. Dissertation, Department of Education, University of Connecticut, United States.
- Ellonen, R., Blomqvist, K. & Puumalainen, K. (2006). **The role of trust in organisational innovativeness**. Paper presented at the international ProAct –conference on Innovation Pressure, Tampere Finland.
- Elmore, R. (2000). **Building a new structure for school leadership**. Washington, DC: 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.
- Erdem, F. & Aytemur, J. O. (2008). Mentoring A relationship based on trust: Qualitative research (Electronic Source). **Public Personnel Management**, **37**(1), 55-56.
- Evans, K. G. (2002). Leadership workshop. **Education**, **123**, 18.
- Evers, C. W. & Lakomski, G. (2000). **Doing educational administration: A theory of administrative Practice: School management and organization; Philosophy**. New York: Amsterdam.

- Farooq, U. (2008). **Supporting creativity: Investigating the role of awareness in distributed collaboration**. Ph.D. Dissertation, University of Pennsylvania State, Pennsylvania, United States.
- Fernley, M. (2005). **Implementing distributed learning at the Centre for Addiction and Mental Health**. Canada: Royal Roads University (Canada).
- Flessa, J. (2009). Educational Micropolitics and Distributed Leadership. **Peabody Journal of Education**, **84**(3), 331-349.
- Forbes, J.E. & Fitzsimmons, V. (1993). Education: The Key for holistic interdisciplinary collaboration. **Holistic Nursing Practice**, **7**(4), 1-10.
- Ford, L. (1991). **Transforming leadership: Jesus' way of creating vision, shaping values, and empowering change**. Downers Grove, IL: Inter Varsity Press.
- Ford, N. (2004). Creativity and Convergence in information Science Research: The Roles of Objectivity and Subjectivity, Constraint, and Control. **Journal of the American Society for Information Science & Technology**, **55**(13), 1169-1182.
- Fox, A. (1974). **Beyond contract: Work, power and trust relations**. London: Faber and Faber.
- Frowe, I. (2005). Professional trust. **British Journal of Educational Studies**, **53**(1), 34-53.
- Gabarro, J.J. (1978). **The dynamics of taking charge**. Boston: Harvard Business School Press.
- Galland, C. (2008). **Effective teacher leadership: A quantitative study of the relationship between school structures and effective teacher leaders**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Missouri - Columbia, Missouri.
- Gardin, R. A. (2003). **Impact of leadership behavior of principals on elementary school climate**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Purdue, Indiana, United States.
- Gao, T. & Brown, J.R. (1997). Relational Citizenship Behavior and Opportunism in Marketing Channels: A Governance Perspective. In **Marketing Theory and Applications**, D. T. LeClair and M. Hartline, eds. Chicago: American Marketing Association, 258-266.
- Gilbert, J. A. & Tang, T. L. (1998). An examination of organizational trust antecedents. **Public Personnel Management**, **27**(3), 321-338.
- Glenn, A. (2009). Five Dimensions of Collaboration: Toward a Critical Theory of Coordination and Interoperability in Language Documentation. **Language Documentation & Conservation**, **3**(2), 149-160.
- Glöckner, A. & Betsch, T. (2008). Modeling option and strategy choices with connectionist networks: Towards an integrative model of automatic and deliberate decision making. **Judgment and Decision Making**, **3**(3), 215–228.

- Goldstein, J. (2003). Making Sense of Distributed Leadership: The Case of Peer Assistance and Review. **Educational Evaluation & Policy Analysis**, 25(4), 397-421.
- Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). The Centrality of Interpersonal Trust in Group Processes. In C. L. Cooper (Ed.). **Theories of Group Processes**. New York: Wiley.
- Gordon, Z. V. (2005). **The effect of distributed leadership on student achievement**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Central Connecticut State, United States.
- Goyal, R. C. (1993). **Handbook of hospital personnel management**. India: Prantice-Hall.
- Graham-Migel, J. (2008). **Distributed leadership in a comprehensive guidance and counselling program: Collaboration between education and health in the context of school reform**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Toronto, Canada.
- Grakauskaitė-Karkockienė, D. (2006). Characteristics of Creativity Change in University Students. **Gifted Education International**, 22(1), 51-56.
- 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.
- Greer, J. V. (1989). The prime factor in education. **Exceptional Children**, 56(3), 191-193.
- Greenfield, D., Braithwaite, J., Pawsey, M., Johnson, B. & Robinson, M. (2009). Distributed leadership to mobilise capacity for accreditation research. **Journal of Health Organization and Management**, 23(2).
- Grimmelikhuijsen, S. (2009). Do transparent government agencies strengthen trust? **Information Polity: The International Journal of Government & Democracy in the Information Age**, 14(3), 173-186.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as unit of analysis. **The leadership Quarterly**, 13, 423-451.
- _____. (2008). The future of distributed leadership. **Journal of Educational Administration**, 46(2).
- Guilford, J. P. (1959). **Personality**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1959). "Three Faces of Intellect." **American Psychologist**, 14, 469-479.
- _____. (1967). **The nature of human intelligence**. New York: McGraw-Hill.
- Guildford, J. P. & Hoepfner, P. (1971). **The analysis of intelligence**. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. (2002). **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances**. Boston: Harvard Business School Press.
- Hae-Ae, S., Eun Ah, L. & Kyung Hee, K. (2005). Korean Science Teachers' Understanding of Creativity in Gifted Education. **Journal of Secondary Gifted Education**, 16(2/3), 98-105.
- Haimowitz, N. R. & Haimowitz, M. L. (1973). "What Makes Them Creative?" in M.L. Haimowitz & Haimowitz, eds. **Human Development**. New York: Thomas Y. Crowell.
- Haláková, Z. (2007). Is creativity characteristics for incoming teachers if science?. **Problems of Education in the 21st Century**, 1, 39-43.

- Haller, M.K. (2008). **Rethinking collaborative entrepreneurship: The impact of networks and cognitions on research opportunities**. Chicago: University of Illinois.
- Hamman, R. (2010). **High school principal and distributed leadership team perceptions of instructional improvement: A case study**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Teachers College, New York.
- Hammad, W. & Norris, N. (2009). Centralised Control: A Barrier to Shared Decision-making in Egyptian Secondary Schools. **International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM))**, 37(2), 60-73.
- Hardy, I., Ronnerman, K., Moksnes Furu, E., Salo, P. & Forsman, L. (2010b). Professional development policy and politics across international contexts: from mutuality to measurability?. **Pedagogy, Culture & Society**, 18(1), 81-92.
- Hartford, S. C. (2000). **Employee perceptions of leader credibility and its relationship to employee communication satisfaction in a health care organization**. Dissertation Abstracts International.
- Hargreaves, A. & Fink, D. (2008). Distributed leadership: democracy or delivery?. **Journal of Educational Administration**, 46(2).
- Harris, A. (2003). Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility?. **School Leadership & Management**, 23(3), 313.
- _____. (2006). Opening up the 'Black Box' of Leadership Practice: Taking a Distributed Leadership Perspective. **International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM))**, 34(2), 37-45.
- _____. (2007). Distributed leadership: conceptual confusion and empirical reticence. **International Journal of Leadership in Education**, 10(3), 315-325.
- _____. (2008). Distributed leadership: according to the evidence. **Journal of Educational Administration**, 46(2).
- Hartley, D. (2007). The emergence of distributed leadership in education: Why now?. **British Journal of Educational Studies**, 55(2), 202-214.
- Hartog, D. (2003). Trusting others in Organizations: Leaders Management and co-workers. In B. Nooteboom & F. Six (Eds.). **The trust process in organizations**, 125-146.
- Heath, R. G. (2005). **Toward social problem solving: Democracy and creativity in community models of collaboration**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Colorado at Boulder, Colorado, United States.
- Heck, R. & Hallinger, P. (2009). Assessing the Contribution of Distributed Leadership to School Improvement and Growth in Math Achievement. **American Educational Research Journal**, 46(3), 659.

- Hulpia, H., Devos, G., & Hilde, V. K. (2010). The influence of distributed leadership on teachers' organizational commitment: A multilevel approach. **The Journal of Educational Research**, *103*(1), 40-52.
- Hiltz, R. (2006). **Elementary teachers' perception of the nature and role of teacher leadership in curriculum reform**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Nipissing, Canada.
- Hockenberry, J. (2010). **The teacher self-efficacy experience: A phenomenological inquiry of the effects on principal leadership practice**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Stephen F. Austin State, Texas.
- Hoegl, M. & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence. **Organization Science**, *12*, 435-449.
- Honigsfeld, A. & Dove, M.G. (2010). **Collaboration and Co-Teaching**. CA: Corwin.
- Hoppes, C. (2009). **Trust in times of challenge: Exploring the relationships of faculty and administrators at small, private under resourced colleges and universities**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Alabama, Alabama, United States.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. **Academy of Management Review**, *20*, 379-403.
- Hoy, W. K. & Tschannen-Moran, J. (1999). Five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. **Journal of School Leadership**, *9*(3), 184-208.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice**. 8th ed., Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. **International Journal of Educational Management**, *18*(4), 250-259.
- Hsen-Hsing, M. (2006). A Synthetic Analysis of the Effectiveness of Single Components and Packages in Creativity Training Programs. **Creativity Research Journal**, *18*(4), 435-446.
- Hulpia, H., Devos, G. & Van Keer, H. (2009). The Influence of Distributed Leadership on Teachers' Organizational Commitment: A Multilevel Approach. **Journal of Educational Research**, *103*(1), 40-52.
- Ivancenich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2008). **Organizational behavior and management**. 8th ed. Boston: McGrawhill.
- Igwe, K. N. (2010). Resource Sharing in the ICT Era: The Case of Nigerian University Libraries. **Journal of Interlibrary Loan, Document Delivery & Electronic Reserves**, *20*(3), 173-187.

- Ivery, J. M. (2004). **Interorganizational collaboration: An examination of factors that influence the motivation for participation in a collaborative partnership of homeless service providers.** Ph.D. Dissertation, Department of Education, University of Virginia Commonwealth, Virginia.
- Jaimes, I. (2009). **Distributed leadership practices in schools: Effect on the development of teacher leadership. A case study.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Southern California, California.
- James, K., Clark, K. & Cropanzano, R. (1999). Positive and Negative Creativity in Groups, Institutions, and Organizations: A Model and. **Creativity Research Journal**, 12(3), 211.
- Janson, C., Stone, C. & Clark, M. A. (2009). Stretching Leadership: A Distributed Perspective for School Counselor Leaders. **Professional School Counseling**, 13(2), 98-106.
- Johnson, R. J. (2007). **Teacher leadership: A case study of an elementary principal.** Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota.
- Johnson, W. B. (2008). Are advocacy, mutuality, and evaluation incompatible mentoring functions?. **Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning**, 16(1), 31-44.
- Jones, G. R. & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. **The Academy of Management Review**, 23(3), 531-546.
- Joshi, A. (2010). Salesperson Influence on Product Development: Insights from a Study of Small Manufacturing Organizations. **Journal of Marketing**, 74(1), 94-107.
- Kellogg, J. R. (2006). **An examination of distributed leadership in a public school district.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Ohio, Ohio.
- Kenneth, D. M. (2011). **29 Leadership Practice Provide the Foundation For Successful Organizations.** Retrieved 15 August, 2011, from <http://www.family-business-experts.com/leadership-practices.html>
- Khodyakov, D. (2008). **Trust and control in counterpoint: A case study of conductorless orchestras.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Rutgers The State of New Jersey - New Brunswick, New Jersey, United States.
- Kirkpatrick, S. & Locke, E. (1991). Leadership: Do traits matter?. **Academy of Management Executive**, 5(2), 48-60.
- Knoll, D. L. (2007). **The relative importance of ability, benevolence, and integrity in predicting supervisor, subordinate, and peer trust.** Master's thesis, University of Guelph, Guelph, Canada.
- Kochhar-Bryant, C. (2008). **Collaboration and system coordination for students with special needs: From early childhood to the postsecondary years.** Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Kochhar-Bryant, C. A., & Heishman, A. (2010). **Effective Collaboration for Educating the Whole Child.** Thousand Oaks, California: Corwin.

- 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.
- _____. (2004). A prescription for leading in cynical times. **Ivey Business Journal**, **68**(6), 1-7.
- _____. (2006). **Christian reflections on the leadership challenge**. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- _____. (2007). **The Leadership Challenge**. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Kramer, R. M. (2006). **Organizational Trust: A reader**. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Kramer, R., Brewer, M. B. & Hanna, B. A. (1996). Collective trust and collective action: The decision to trust as a social decision. In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), **Trust in Organizations** (pp. 357-389). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lambert, L. (2003). **Leadership capacity for lasting school improvement**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, M. H. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. **Academy of Management Review**, **23**(4), 741-755.
- Law, K. S., & Wong, C. S. (1999). Multidimensional constructs in structural equation analysis: An illustration using the job perception and job satisfaction constructs. **Journal of Management**, **25**(2), 143-160.
- Lee, M. & Turban, E. (2001). A trust model for consumer Internet shopping. **International Journal of Electronic Commerce**, **6**(1), 75-91.
- Leithwood, K., Mascall, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N. & Yashkina, A. (2007). Distributing leadership to make schools smarter: Taking the ego out of the system. **Leadership and Policy in Schools**, **6**(1) 37-67.
- Leithwood, K., Day, C. & Sammons, P. et al. (2006). **Successful School Leadership: What It Is and How It Influences Pupil Learning**. Nottingham: National College for School Leadership.
- Leithwood, K. & Riehl, C. (2003). **What We Know about Successful School Leadership**. Philadelphia, PA: Temple University, Laboratory for Student Success.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J. & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. **The Academy of Management Review**, **23**(3), 438-459.
- Lewis, S. (2009). **The contribution of elements of teacher collaboration to individual and collective teacher efficacy**. Ed.D. Dissertation, Department of Education, University of Virginia, Virginia.
- Lee D., & Ulgado F.M. (2007). The Effects of Cultural Familiarity and Value Similarity on Benevolence in the Export-Import Relationship. **Seoul Journal of Business**, **13**(1).

- Leung, K. (2008). **The scope and pattern of distributed leadership and its effects on organizational outcomes in Hong Kong secondary schools**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. **The Academy of Management Review**, *23*(3), 438-459.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). **Developing and maintaining trust in work relationships**. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Liedtka, J. M., & Whitten, E. (1998). Enhancing care delivery through cross-disciplinary collaboration: A case study. **Journal of Healthcare Management**, *43*(2), 185 – 205.
- Lindahl, R. (2008). Shared Leadership: Can It Work in Schools? **The Educational Forum**, *72*(4), 298-307.
- Lowham, E. (2007). **Too many cooks? Distributed leadership in state brownfields remediation and redevelopment programs**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Colorado at Boulder, Colorado, United States.
- Lucia, R. T. (2004). **Distributed leadership: An exploratory study**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Florida Atlantic, Florida, United States.
- Luhman, N. (1979). **Trust and power: Two works by Niklas Luhman**. New York: John Wiley & Sons.
- Lumsden, G., & Lumsden, D. (2003). **Communicating with credibility and confidence diverse people, diverse setting**. 2nd ed. Belmont, California: Thomson/Wadsworth.
- MacBeath, J. (2005). Leadership as distributed: a matter of practice. **School Leadership & Management**, *25*(4), 349-366.
- Madison, L. A. (2002). **The effect of supervisor level of authority and leadership style on elementary school climate and teacher job satisfaction**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Rutgers The State New Jersey - New Brunswick, New Jersey, United States.
- Maltin, M. W. (1998). **Cognition**. 4th ed. Fort Worth: Harcourt Brace & Company.
- Mascall, B., Leithwood, K., Straus, T. & Sacks, R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. **Journal of Educational Administration**, *46*(2).
- Mark, A. S., John, B., & Mark, A. F. (2005). Trustworthiness in B2C E-commerce: An examination of alternative models. **Database for Advances in Information Systems**, *36*(3), 89-108.
- Marshall, E. M. (2000). **Building trust at the speed of change: The power of the relationship – based corporation**. New York: Amazon.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. **Academy of Management Review**, *20*(3), 703-734.

- Mayer, R.C., & Gavin M.B. (2005). Trust in Management and Performance: Who Minds the Shop while the Employees Watch the Boss?. *The Academy of Management Journal*, **48** (5), 874-888.
- Maxwell, G., Scheurich, J. & Skrla, L. (2009). Distributed Leadership Includes Staff: One Rural Custodian as a Case. *Journal of School Leadership*, **19**(4), 466-496.
- _____, R. C. & Davis, J. H. 1999. The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, **84**(1), 123-136.
- Mazar, N., Amir, O. & Ariely, D. (2008). The Dishonesty of Honest People: A Theory of Self-Concept Maintenance. *Journal of Marketing Research (JMR)*, **45**(6), 633-644.
- McAllister, D. J. 1995. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, **38**, 24-59.
- McKay C.A.& Crippen L. (2008). Collaboration Through Clinical Integration. *Nursing Administration Quarterly*, **32**(2), 109-116.
- McKenzie, S. (2011). **Trust and organizational citizenship: A study of the relationship of the three referents of trust and the organizational citizenship of elementary school teachers.**
Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Texas, San Antonio, Texas.
- McKnight, D. H., Choudhury, V. & Kacmar, C. (2002). The impact of initial consumer trust on intentions to transact with a web site: a trust building model. *Journal of Strategic Information Systems*, **11**, 297-323.
- Maxcy, B.D. & Nguyen, T.S.T. (2006). The politics of distributing leadership: Reconsidering leadership distributed in Two Texas elementary schools. *Educational Policy*, **20**(1), 163-196.
- Mendez, M. (2009). **A closer look into collective leadership: Is leadership shared or distributed?.**
Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of New Mexico State, New Mexico, United States.
- Michel, D. P. (1999). **Leadership development in a distributed learning environment: The influence of learning preferences on satisfaction.** Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Regent, Virginia, United States.
- Militello, M. & Janson, C. (2007). Socially Focused, Situationally Driven Practice: A Study of Distributed Leadership Among School Principals and Counselors, *Journal of School Leadership*, **17**(4), 409-42.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R. (Eds.). **Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research.** (pp. 261-287). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Misiolek, N. (2006). **Patterns of emergent leadership in distributed teams.** Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Syracuse, New York.

- Montgomery, K., Jordens F.C. & Little M. (2008). How Vulnerability and Trust Interact During Extreme Events: Insights for Human Service Agencies and Organizations. **Administration & Society**, **40** (6), 621-644.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1998). **Organizational behavior: Managing people and organizations**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Moss M.L. & Grunkemeyer W.T.(2010). Building shared visions for sustainable communities. **Community Development**, **41**(2), 240-254.
- Munge, E. M. (2007). An overview of electronic information resources sharing initiatives in Kenyan universities. **South African Journal of Library & Information Science**, **73**(1), 64-74.
- Musschenga, A. W. (2001). Education for moral integrity. **Journal of Philosophy of Education**, **35**, 220-235.
- Nanus, B. (1989). **The leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world**. Chicago: Contemporary Books.
- Nanus, B. (1992). **Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Navarrete A, C. (2009). **Understanding trust and its consequences for e-government transactional services: A cross-cultural perspective**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The Claremont Graduate, California, United States.
- Neuman, M. & Simmons, W. (2000). Leadership for student learning. **Phi Delta Kappan**, **82**(1), 9-12.
- Northouse, P. G. (2010). **Leadership: Theory and practice**. 5th ed. Thousand Oaks: Sang Publications.
- Nyhan R.C., & Marlowe H.A. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. **Evaluation Review**, **21**(5), 614-635.
- Ohanian, R. (1991). The impact of celebrity spokespersons' perceived image on consumers' intention to purchase. **Journal of Advertising Research**, **31**(1),
- Ouchi, W. G. (1981). **Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Packdell, A. (2010). **Inter organizational collaboration: An exploratory study of collaborative relationships within a statewide leadership project**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of George Fox, Oregon, United States.
- Palaniappan, A. K. (2008). Influence of Intelligence on the Relationship between Creativity and Academic Achievement: A Comparative Study. **International Journal of Learning**, **15**(7), 267-277.
- Palmer, L. (2008). **Connections---A study of leadership and influence**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Pennsylvania, Pennsylvania, United States.

- Paredes S.J, Sawyer R. Keith, Watson Sheldon T. and Vicki L.(2007). Teacher Teams and Distributed Leadership: A Study of Group Discourse and Collaboration. **Educational Administration Quarterly**, **43**, 67-100.
- Perrone, V., Zaheer, A. & McEvily, B. (2003). Free to Be Trusted? Organizational Constraints on Trust in Boundary Spanners. **Organization Science**, **14**(4), 422-439.
- Perry, R. W. & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trusts in the chief executive and work satisfaction. **Public Personnel Management**, **36**(2), 165-179.
- Petersen, K. & Smith, P. (2011). Leading with force: The significance of collective efficacy and faculty trust in middle schools. **National Forum of Educational Administration & Supervision Journal**, **28**(2), 4-26.
- Plotnick, L. (2009). **Leadership in partially distributed teams**. Ph.D. Dissertations. Institute of Technology. College of New Jersey.
- Radford, R. (2009). **Leading cultural change in a school district through a budget building collaboration**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Lindenwood, Missouri, United States.
- Raelin, J. A. (2004). Don't bother putting leadership into people. **Academy of Management Executive**, **18**(3), 131-135.
- Reeves, P. L. (2004). **Increasing organization capacity: A systems approach utilizing transformational and distributed leadership practices**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Western Michigan, Michigan, United States.
- Ritchie, R. & Woods, P. (2007). Degrees of Distribution: Towards an understanding of variations in the nature of distributed leadership in schools. *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, **27**(4). 105.
- Rivers, S. (2010). **Leadership as a distributed phenomenon: A study of shared roles and 3rd grade student achievement**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota.
- Robertson, M. (2008). **Distributing leadership to teachers through a district level Math Council**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, San Diego, California.
- Ronald, H. H. & Philip, H. (1999). The Study of Educational Leadership and Management. Where Does the Field Stand Today?. **Educational Management Administration & Leadership**, **33**(2), 229–244.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. **Journal of Personality**, **35**, 651-665.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. **American Psychologist**, **26**(5), 443-452.

- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. **Leadership & Organization Development Journal**, 22(2), 76 - 84.
- Salemi, M. (2010). **Utilizing Fluency, Flexibility, Originality, and Elaboration to Enhance Creativity and Vocabulary Use for Improving Reading Comprehension in Third through Sixth Grade Students**. Ed.D. Dissertation, Department of Education, University of Union, Tennessee, United States.
- Sanders, J. O. (1994). **Spiritual leadership**. Chicago, IL: Moody Press.
- Scarr, G. (2011). **Teacher Perceptions of Trust with their Principal**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Toledo, Ohio.
- Selnes, F. & Gnhaug, K. (2000). "Effects of Supplier Reliability and Benevolence in Business Marketing." **Journal of Business Research**, 49, 259-271.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday/Currency.
- Senge, P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G. and Smith, B. (1999). **The Dance of Change: The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations**. New York: Doubleday Currency.
- Sentočnik, S. & Rupar, B. (2009). School Leadership of the Future: How the National Education Institute in Slovenia Supported Schools to Develop Distributed Leadership Practice. **European Education**, 41(3), 7-22.
- Sergiovanni, T. (1987). The theoretical basis for cultural leadership. In Sheive, L. & Schoenheit, M. (Eds.). **Leadership: Examining the elusive**. (pp. 16-29). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Shakeshaft, C. (1992). **Women in Educational Administration**. London: Sage.
- Shaw, R. B. (1997). **Trust in the balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity, and Concern**. USA.: Jossey-Bass Publishers.
- Sheehy, L. (2007). **Leadership for co-teaching: A distributed perspective**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Virginia Polytechnic Institute and State, Virginia, United States.
- Shek, D. T. L. (2010). Parent-Adolescent Trust and Parent-Adolescent Relationships in Chinese Families in Hong Kong: Implications for Parent Education and Family Therapy. **American Journal of Family Therapy**, 38(3), 251-265.
- Sherer, J. Z. (2006). **School leadership practice: Putting school subjects into the leadership equation**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Northwestern, Illinois, United States.
- Shively, C. H. (2011). Grow Creativity!. **Learning & Leading with Technology**, 38(7), 10-15.

- Simatupang, T.M., Sridharan, R., (2005). "The collaboration index: a measure for supply chain collaboration", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, **35** (1), 44 – 62.
- Simonton, D.K. (1988). Presidential Style: Personality biography and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **55**, 928-936.
- Skilton, P. & Dooley, K. (2010). The effect of repeat collaboration on creation abrasion. *Academy of Management Review*, **35**(1), 118-134.
- Smith, L. M. (2007). **A study of teacher engagement in four dimensions of distributed leadership in one school district in Georgia**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Georgia Southern, Georgia.
- Smylie, M. A., Mayrowetz, D., Murphy, J. & Louis, K. S. (2007). Trust and the Development of Distributed Leadership. *Journal of School Leadership*, **17**(4), 469-503.
- Snyder, J. (2010). **Below the green line: Collaboration, constructive conflict and trust in teacher professional communities**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of California, Davis, California, United States.
- Sousa, S. & Lamas, D. (2011). Trustful Online Learning Communities. **Proceedings of the International Conference on e-Learning**. (pp.508-512). Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Spanakos, A. (2001). **Exploration of bilingualism and the creative process through a problem solving model**. Ed.D. Dissertation, Department of Education, University of Fordham, New York, United States.
- Spillane, J. P. (2005). Distributed Leadership. *The Educational Forum*, **69**(2), 143-150.
- _____. (2006). **Distributed Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spillane, J. P., Halverson, R. & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: a distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, **36**(1), 3-34.
- Stacey, D., Légaré, F., Pouliot, S., Kryworuchko, J. & Dunn, S. (2010). Shared decision making models to inform an inter professional perspective on decision making: A theory analysis. *Patient Education & Counseling*, **80**(2), 164-172.
- Stan, O. & Kondal, R. K. (2006). How to develop knowledge culture in organizations? A multiple case study of large distributed organizations. *Journal of Knowledge Management*, **10**(4), 6.
- Starratt, R. (2003). Democratic Leadership Theory in Late Modernity: An Oxymoron or Ironic Possibility?. *International Journal of Leadership in Education*, **4**(4), 13-31.
- Steely, J. A. (2004). Open Source Software and Resource Sharing. *Journal of Library Administration*, **40**(1/2), 55-70.

- Sun Hee, C. H. O., Nijenhuis, J. T., Van Vianen, A. E. M., Heui-Baik, K. I. M. & Kun Ho, L. E. E. (2010). The Relationship Between Diverse Components of Intelligence and Creativity. **Journal of Creative Behavior**, **44**(2), 125-137.
- Sydanmaanlakka, P. (2003). **Intelligent leadership and leadership competencies: Developing a leadership framework for intelligent organizations**. Ed.D. Dissertation, Helsinki University of Technology, Helsinki, Finland.
- Tappen, R. M. (1995). **Nursing leadership and management**. Philadelphia: F.A. Davis.
- Tay, S. M. (2005). **A study of coordination and communication in distributed information technology support work**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Hawaii, Manoa, Hawaii, United States.
- Taylor, J. E. (2004). **Distributed instructional leadership and teachers' perceptions of and motivation for instructional improvement**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Michigan, Michigan.
- Taylor, L. (2008). **Creative thinking and worldviews in Romania**. Ed.D. Dissertation, Department of Education, University of Nevada, Nevada, United States.
- 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.
- Thomson, A. M., Perry, J. L. & Miller, T.K. (2009). Conceptualizing and measuring collaboration. **Journal of Public Administration Theory and Research**, **19**, 23–56.
- Timperley, H. S. (2005). Distributed leadership: developing theory from practice. **Journal of Curriculum Studies**, **37**(4), 395-420.
- Torrance, E. P. (1988). The Nature Of Creativity As Manifest In Its Testing. In Sternberg, R.J. (Eds). **The Nature of Creativity**. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- _____. (1971). Creativity and Infinity. **Journal of Research and Development in Education**, **4**(3), 35-41.
- Torrance, E. P. (1988). The Nature Of Creativity As Manifest In Its Testing. In Sternberg, R.J. (Eds). (2000). **Research review for the Torrance Test of Thinking: Figural and Verbal Forms A and B**. Bensenville, IL: Scholastic Testing Service.
- Toso, B. W., Prins, E., Drayton, B., Gnanadass, E. & Gungor, R. (2009). Finding Voice: Shared Decision Making and Student Leadership in a Family Literacy Program. **Adult Basic Education & Literacy Journal**, **3**(3), 151-160.
- Tschannen-Moran, M. (1998). **Trust and collaboration in urban elementary schools**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Ohio State, Ohio, United States.

- Tschannen-Moran, M. (2003). Fostering organizational citizenship in schools: Transformational leadership and trust. In Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (Eds.). **Studies in leading and organizing schools**. (pp. 157–179). Greenwich, CT: Information Age.
- _____. (2004). **Trust matters: Leadership for successful schools**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M. (2000). Collaboration and the need for trust. **Journal of Administration**, **39**(4).
- Turner, E. (2010). **A correlational study of trust in an organization undergoing change**. Arizona: University of Phoenix.
- Ugwu, W. (2009). **The impact of distributed leadership on faculty members at a public and a private university in South Texas**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota, United States.
- Ulrich, D. (1996). Credibility & capability. In Hesselbein, R., Goldsmith, M. & Beckhard, R. (Eds.). **The leader of the future: New vision, strategies, and practices for the next era**. (pp. 209-19). Sanfrancisco, CA: Jossey-Bass.
- Uzzi, B. (2005). Collaboration and Creativity: The Small World Problem. **American Journal of Sociology**, **11**(2).
- Van der Mescht, H. & Tyala, Z. (2008). School principals' perceptions of team management: a multiple case-study of secondary schools. **South African Journal of Education**, **28**(2), 221-239.
- Wahnee, R. (2010). **The effect of instructional supervision on principal trust**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Oklahoma, Oklahoma, United States.
- Wallace, A.R. & Bartholomay, T. (2002). Collaboration: An Element Associated With the Success of Four Inclusive High Schools. **Journal of Educational and Psychological Consultation**, **13**(4), 349-381.
- Wallach, C. (2010). **Distributed leadership and decision making in high school conversions**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Washington, Washington.
- Watson, R. E. (2005). **Creativity through collaboration and learning in two corporate groups**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Columbia Teachers College, New York, United States.
- Watson, S. (2005). **Teacher collaboration and school reform: Distributing leadership through the use of professional learning teams**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Missouri - Columbia, Missouri, United States.
- Watson, R. A. (2007). Ready or not, here I come: Surrender, Recognition, and mutuality in psychotherapy. **Journal of Psychology & Theology**, **35**(1), 65-73.
- Watson, S. T. & Scribner, J. P. (2007). Beyond Distributed Leadership: Collaboration, Interaction, and Emergent Reciprocal Influence. **Journal of School Leadership**, **17**(4), 443-468.

- Watts, T. (2009). **Examining the effect of principal leadership on middle school academic performance: A case study**. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota.
- Webster. (2011). **Webster's online dictionary**. Retrieved August 20, 2011, from <http://www.websters-online-dictionary.org>.
- Whitney, J. O. (1996). **The economics of trust: Liberting profits and restoring cooperate validity**. New York: McGraw – Hill.
- Wikipedia. (2011). **Collaboration**. Retrieved August 13, 2011, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Collaboration>
- _____. (2011). **Honesty**. Retrieved October 19, 2011, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Honesty>
- _____. (2011). **Openness**. Retrieved October 19, 2011, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Openness>
- _____. (2011). **Reliability**. Retrieved October 19, 2011, from <http://en.wikipedia.org/wiki/Reliability>
- Wilson, C. L. (2005). **Principal leadership, school climate, and the distribution of leadership within the school community**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Montana, Montana.
- Woods, P. A. (2004). Democratic leadership: drawing distinctions with distributed leadership. **International Journal of Leadership in Education**, 7(1), 3-26.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. 2 nd ed. Vermont: Gower.
- Yulk, G.A. (2002). **Leadership in organizations**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Zand, D. E. (1997). **The leadership triad: Knowledge, trust, and power**. New York: Oxford University Press.
- Zeibig, E. A. (2006). **Developing a Case by Collaboration model: Implementation in laboratory management education**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Saint Louis, Missouri, United States.
- Zhang, J. & Faerman, S. (2007). Distributed leadership in the development of a knowledge sharing system. **European Journal of Information Systems**, 16(4).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารประกอบการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อความจากองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
"โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน"

ตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจและข้อความ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) 2. วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)			
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้และสาระหลักเพื่อ การวัด	ข้อความ
การปฏิบัติภาวะ ผู้นำ (leadership practice)	การแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานถึงการมี รูปแบบการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ มีกระบวนการที่ทำ ทนาย การให้อำนาจคนอื่น ในการกระทำ และ การส่งเสริมให้ กำลังใจในการ ปฏิบัติภาวะผู้นำ	<u>มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะ ผู้นำ</u> 1. มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะ ผู้นำที่หลากหลาย 2. สนับสนุนบุคลากรใน องค์กรปฏิบัติภาวะผู้นำ <u>มีกระบวนการที่ทำทนาย</u> 3. มีกระบวนการในการ ปฏิบัติภาวะผู้นำที่ทำทนาย <u>ให้อำนาจคนอื่น</u> 4. ให้คนอื่นมีอำนาจในการ ปฏิบัติภาวะผู้นำ <u>การส่งเสริมให้กำลังใจ</u> 5. ส่งเสริมให้กำลังใจ บุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้ บรรลุเป้าหมาย	<u>มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำ</u> 1. มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ หลากหลายและสอดคล้องกับ สถานการณ์ 2. สนับสนุนบุคลากรใน สถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ <u>มีกระบวนการที่ทำทนาย</u> 3. มีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำ ที่ทำทนาย เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษา <u>ให้อำนาจคนอื่น</u> 4. ให้บุคลากรมีอำนาจปฏิบัติภาวะ ผู้นำอย่างอิสระ <u>การส่งเสริมให้กำลังใจ</u> 5. ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากร ปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย
วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)	การแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานถึงให้ ความสำคัญกับการ มองภาพอนาคต ร่วมกันขององค์กร การกำหนด เป้าหมายขององค์กร ร่วมกัน และการ มุ่งมั่นให้เกิดขึ้น	<u>ให้ความสำคัญกับการมอง ภาพอนาคตร่วมกัน</u> 1. ให้ความสำคัญกับการ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร <u>กำหนดเป้าหมายร่วมกัน</u> 2. การกำหนดเป้าหมายการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 3. การสร้างองค์ความรู้ใน วิสัยทัศน์	<u>ให้ความสำคัญกับการมองภาพ อนาคตร่วมกัน</u> 1. ให้ความสำคัญกับการกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา <u>กำหนดเป้าหมายร่วมกัน</u> 2. กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาร่วมกัน 3. เสริมสร้างองค์ความรู้ ความ เข้าใจในวิสัยทัศน์ให้กับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียร่วมกัน

ตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจและข้อคำถาม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice) 2. วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 3. วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)			
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้และสาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
		<u>มุ่งมั่นให้เกิดขึ้น</u> 4. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล 5. การให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร	<u>มุ่งมั่นให้เกิดขึ้น</u> 4. มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล 5. ใ้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)	การแสดงออก ผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานถึงการมีความรับผิดชอบ การร่วมมือปฏิบัติงานการยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน มีการประสานงานกันเพื่อมุ่งตั้งศักยภาพที่มีมาจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย	<u>มีความรับผิดชอบ</u> 1. การรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน <u>การร่วมมือปฏิบัติงาน</u> 2. การร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3. การร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน <u>การยอมรับฟังความคิดเห็น</u> 4. ยอมรับในความคิดเห็นของทีมงาน <u>การประสานงาน</u> 5. มีการประสานงานร่วมมือกันในองค์กร	<u>มีความรับผิดชอบ</u> 1. แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม 2. สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ <u>การร่วมมือปฏิบัติงาน</u> 3. ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 4. ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป <u>การยอมรับฟังความคิดเห็น</u> 5. ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน 6. หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง <u>การประสานงาน</u> 7. ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ตัวแปรแฝง ความร่วมมือ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ 1. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources) 2. การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making) 3. ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)			
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
1. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มีความคุ้มค่าและความเหมาะสมในการบริหารทรัพยากร	<u>การมีส่วนร่วม</u> 1. การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรในองค์กร <u>การใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์</u> 2. ใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร <u>ความคุ้มค่าและความเหมาะสม</u> 4. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม	<u>การมีส่วนร่วม</u> 1. ใ้บุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย <u>การใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์</u> 2. จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา <u>มีประสิทธิภาพ</u> 3. จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ <u>ความคุ้มค่าและความเหมาะสม</u> 4. ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัด 5. ใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม
2. การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเหตุผลในการเลือกสามารถนำไปปฏิบัติได้และทำให้งานบรรลุเป้าหมาย	<u>การตัดสินใจ</u> 1. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ขอมรับเสียงส่วนใหญ่ <u>มีเหตุผลในการเลือก</u> 3. สามารถเลือกปฏิบัติได้อย่างมีเหตุผลและถูกต้อง 4. ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน	<u>การตัดสินใจ</u> 1. ใช้หลักการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการตัดสินใจ 2. ขอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่ <u>มีเหตุผลในการเลือก</u> 3. กำหนดทางเลือกเพื่อปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล 4. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อความ
<p>3. ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)</p>	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการมีความสัมพันธ์ของคนสองคนที่มาอยู่ร่วมกัน มีสิ่งที่เหมือนกัน ส่งเสริมสนับสนุนกัน มีความเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงานในองค์กรและการพึ่งพาอาศัยกัน</p>	<p>มีความสัมพันธ์กัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสัมพันธ์กันกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน 2. สร้างระบบงานเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3. การได้รับประโยชน์ร่วมกันทุกฝ่าย <p>การส่งเสริม สนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกัน 5. มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในองค์กร 	<p>มีความสัมพันธ์กัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล 2. สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ 3. ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน <p>การส่งเสริม สนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน 5. มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

ตัวแปรแฝงความไว้วางใจ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ 1. สมรรถนะรอบรู้ (competence) 2. ความซื่อสัตย์ (honesty) 3. คุณงามความดี (benevolence) 4. ความน่าเชื่อถือ (reliability) 5. ความเปิดเผย (openness)			
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
1. สมรรถนะรอบรู้ (competence)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง การมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ และการมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน	มีความรู้ 1. การเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน 2. การแลกเปลี่ยนความรู้กันในองค์กร มีทักษะ 3. ฝึกปฏิบัติให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ 4. ช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้และมีทักษะการปฏิบัติงาน 5. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	มีความรู้ 1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2. ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีทักษะ 3. มีการฝึกทักษะปฏิบัติให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ 4. ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นมีการเรียนรู้และมีทักษะปฏิบัติงาน 5. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน
2. ความซื่อสัตย์ (honesty)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง การมีความเชื่อมั่น ความเปิดเผย ความซื่อตรง การรักษาสัญญาปฏิบัติตามที่พูด	การมีความเชื่อมั่น 1. การมีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค้งาน 2. มีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ความเปิดเผย 3. การเปิดเผยข้อมูล ความซื่อตรง 4. ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา การรักษาสัญญา 5. ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6. รักษาผลประโยชน์ขององค์กร	การมีความเชื่อมั่น 1. ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค้งานด้วยความเชื่อมั่น 2. กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ ความเปิดเผย 3. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา ความซื่อตรง 4. ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา การรักษาสัญญา 5. ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด 6. รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติกร	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
3. คุณงามความดี (benevolence)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง-การกระทำความดี การหลีกเลี่ยงจากความเห็นแก่ตัว การมีจิตใจที่รักใคร่ผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใย การใส่ใจและการเห็นอกเห็นใจ	<p><u>การทำความดีต่อผู้อื่น</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การช่วยเหลือบุคคลอื่นๆ โดยไม่หวังผลตอบแทน 2. แสดงความรับผิดชอบเมื่อตนเองทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่ <p><u>การไม่เห็นแก่ตัว</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ส่งเสริมความก้าวหน้าของคนในองค์กร 4. ไม่แสดงความลำเอียงกับคนในองค์กร โดยปฏิบัติให้มีความเสมอภาค <p><u>จิตใจรักใคร่ผูกพัน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. แสดงความห่วงใยต่อคนในองค์กร 6. ใส่ใจ ดูแลบุคลากรในองค์กร 	<p><u>การทำความดีต่อผู้อื่น</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน 2. แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่ <p><u>การไม่เห็นแก่ตัว</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา 4. ไม่แสดงความลำเอียงโดยปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาค <p><u>จิตใจรักใคร่ผูกพัน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. แสดงความห่วงใยต่อบุคลากร เช่น ไปเยี่ยมหากไม่สบายหรือเจ็บป่วย 6. ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น การทักทายกันตอนเช้า
4. ความน่าเชื่อถือ (reliability)	การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความน่าเชื่อถือ ความคาดหวังซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ และการอุทิศตนเสียสละต่องาน	<p><u>ความน่าเชื่อถือ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคลากร <p><u>ความคาดหวังซึ่งกันและกัน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. มีความคาดหวังต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน <p><u>ความไว้วางใจ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อคนในองค์กร <p><u>การอุทิศตนเสียสละ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. อุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มใจ 5. เสียสละเพื่อองค์กร 	<p><u>ความน่าเชื่อถือ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน <p><u>ความคาดหวังซึ่งกันและกัน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของคนในสถานศึกษา <p><u>ความไว้วางใจ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. แสดงความไว้วางใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ <p><u>การอุทิศตนเสียสละ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. การอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 5. แสดงความช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยความเสียสละ

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
5. ความเปิดเผย (openness)	การแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึง ความตรงไปตรงมา ความ โปร่งใส และความมั่นใจ ในความถูกต้องของข้อมูล	<p>ความตรงไปตรงมา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำข้อมูลมาใช้อย่าง ตรงไปตรงมา 2. มีการเปิดเผยข้อมูลให้กับ สมาชิก ในองค์กร โดยไม่ปิดบัง <p>ความโปร่งใส</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ปฏิบัติงานได้ด้วยความ โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ <p>ความมั่นใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. การให้ความมั่นใจกับคนใน องค์กร ในการนำข้อมูลไปใช้ 5. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน 	<p>ความตรงไปตรงมา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นำข้อมูลมาใช้ในการ บริหารงานอย่าง ตรงไปตรงมา 2. เปิดเผยข้อมูลให้กับ สมาชิกโดยไม่ปิดบัง <p>ความโปร่งใส</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้ <p>ความมั่นใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. สร้างความมั่นใจ ให้กับบุคลากรใน สถานศึกษาในการนำ ข้อมูลไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน 5. สามารถให้ข้อมูลที่ ถูกต้อง ชัดเจน และ เหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์

ตัวแปรแฝงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ			
1. ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality) 2. ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency)			
3. ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) 4. ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)			
องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
1. ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการแสดงความคิดที่แปลกใหม่ สามารถคิดได้ไม่กลัวต่อความไม่แน่นอนและยอมรับกับสภาพการณ์จากความเสี่ยง	การกล้าคิดที่แปลกใหม่ 1. กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดแปลกใหม่ ๆ 2. แก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยความคิดที่แปลกใหม่ การกล้าคิดในความไม่แน่นอน 3. การทดลองใช้วิธีการคิดแปลกใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 4. การแสดงความคิด กล้าทดลองทำในความคิดใหม่ๆ โดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน การยอมรับในสภาพการณ์ 5. การยอมรับต่อ สภาพการณ์ที่เกิดจากการคิดสิ่งใหม่	การกล้าคิดที่แปลกใหม่ 1. มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่ 2. สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่ การกล้าคิดในความไม่แน่นอน 3. การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 4. การแสดงความคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น 5. การแสดงความคิด กล้าทำโดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน การยอมรับในสภาพการณ์ 6. การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจากการคิดสิ่งใหม่
2. ความคล่องแคล่วในการคิด (fluency)	การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบของปัญหาที่ไม่ซ้ำกันได้อย่างคล่องตัว ไม่ติดขัด ทั้งด้านการใช้ ถ้อยคำ การโยงสัมพันธ์ การแสดงออกและการคิดหาคำตอบในสิ่งที่ต้องการได้อย่างหลากหลาย	การคิดหาคำตอบได้อย่างไม่ซ้ำกัน 1. มีวิธีการคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัว 2. การใช้คำพูดที่มีแตกต่างกันเพื่ออธิบายเหตุผลได้อย่างสละสลวยและถูกต้อง การคิดหาคำตอบอย่างหลากหลาย 3. คิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว หลากหลายและทันเหตุการณ์ 4. แก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและถูกต้อง	การคิดหาคำตอบได้อย่างไม่ซ้ำกัน 1. สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัวและหลากหลาย 2. สามารถอธิบายเหตุผลโดยใช้คำพูดที่สละสลวยเพื่อให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกันเข้าใจตรงกันและถูกต้อง การคิดหาคำตอบอย่างหลากหลาย 3. มีการคิดหาคำตอบ ทันเหตุการณ์ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว 4. สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและถูกต้อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้และสาระหลักเพื่อการวัด	ข้อคำถาม
3. ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility)	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงความสามารถปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดในสถานการณ์ต่างๆได้ และเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การคิดได้อย่างอิสระ</p>	<p>การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปรับเปลี่ยนมุมมองในการคิดในสถานการณ์ต่างๆได้ 2. การแสดงความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างหลากหลาย <p>การคิดนอกกรอบอย่างอิสระ</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ 4. การคิดหรือปฏิบัติงานอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย 	<p>การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา 2. เปลี่ยนแปลงวิธีการคิดอยู่ตลอดเวลาและหลากหลายเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป <p>การคิดนอกกรอบอย่างอิสระ</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ 4. สนับสนุนการคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5. ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย
4. ความละเอียดลออในการคิด (elaboration)	<p>การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานถึงการคิดอย่างละเอียด รอบคอบ ด้วยความคิดประณีต เพื่อขยายตกแต่งรายละเอียดความคิดหลักให้ได้ภาพที่ชัดเจนสมบูรณ์ ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถในการสังเกตไม่ละเลยสิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่ผู้อื่นมองข้ามไป</p>	<p>การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดอย่างประณีตและทบทวนหลายๆครั้ง 2. การคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อข้อมูลที่มีคุณภาพ 3. คิดอย่างละเอียดรอบคอบและสละสลวยก่อนพูด <p>การสังเกต</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. การเป็นคนช่างสังเกต 5. เก็บรายละเอียดในการคิด 	<p>การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกระบวนการคิดอย่างประณีตก่อนจะดำเนินการโดยการทบทวนหลายๆครั้ง 2. มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 3. ก่อนพูดหรือนำเสนอข้อมูลได้ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ <p>การสังเกต</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. รู้จักสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ 6. สามารถเก็บรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป

แบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ)

แบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ

ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจาย

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านความร่วมมือ 2) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ และ 3) ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ โทร. 089-7129297

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปีเดือน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา

4. ปริญญาโท

5. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ปี

5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 120 คน)

2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน)

3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)

7. ประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. ระดับประถมศึกษา

2. ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	4	3	2	1
ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1	มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์					
2	สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ					
3	มีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
4	ให้บุคลากรมีอำนาจปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ					
5	ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย					
6	ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา					
7	กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน					
8	เสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกัน					
9	มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล					
10	ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ					
11	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม					
12	สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างเป็นอิสระ					
13	ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
14	ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
15	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน					
16	หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง					
17	ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	4	3	2	1
ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความร่วมมือ						
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2	จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
3	จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ					
4	ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด					
5	ใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม					
6	ใช้หลักการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการตัดสินใจ					
7	ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่					
8	กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล					
9	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน					
10	ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล					
11	สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ					
12	ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน					
13	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน					
14	มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ					
ปัจจัยด้านความไว้วางใจ						
1	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
2	ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน					
3	มีการฝึกทักษะปฏิบัติให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
4	ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นมีการเรียนรู้และมีทักษะปฏิบัติงาน					
5	มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน					
6	ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค์งานด้วยความเชื่อมั่น					
7	กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ					

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
8	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา					
9	ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา					
10	ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด					
11	รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย					
12	ช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน					
13	แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่					
14	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา					
15	ไม่แสดงความลำเอียงโดยปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาค					
16	แสดงความห่วงใยต่อบุคลากร เช่น ไปเยี่ยมหากไม่สบายหรือเจ็บป่วย					
17	ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น การทักทายกันตอนเช้า					
18	สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
19	มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของคนในสถานศึกษา					
20	แสดงความไว้วางใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
21	การอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
22	แสดงความช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยความเสียสละ					
23	นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา					
24	เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง					
25	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
26	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
27	สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์					

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่					
2	สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่					
3	การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
4	การแสดงความคิดกล้าคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น					
5	การแสดงความคิดกล้าคิด กล้าทำโดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน					
6	การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจากการคิดสิ่งใหม่					
7	สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัวและหลากหลาย					
8	สามารถอธิบายเหตุผลโดยใช้คำพูดที่สละสลวยเพื่อให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกันเข้าใจตรงกันและถูกต้อง					
9	มีการคิดหาคำตอบ ทันเหตุการณ์ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว					
10	สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันที่และถูกต้อง					
11	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา					
12	เปลี่ยนแปลงวิธีการคิดอยู่ตลอดเวลาและหลากหลายเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป					
13	เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ					
14	สนับสนุนการคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
15	ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย					
16	มีกระบวนการคิดอย่างประณีต ก่อนจะดำเนินการ โดยการทบทวนหลายๆ ครั้ง					
17	มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
18	ก่อนพูดหรือนำเสนอข้อมูลได้ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ					
19	รู้จักสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์					
20	สามารถเก็บรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามความสอดคล้องความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”

เรียน

ดิฉัน นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ

วัตถุประสงค์หลักในการวิจัย คือ เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ได้โมเดลสมมติฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (latent variables) ที่เป็นปัจจัยเหตุ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความร่วมมือ ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ปัจจัยด้านความคิดสร้างสรรค์ และตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยผล 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดย แต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) และแต่ละองค์ประกอบมีนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระสำคัญในการวัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ “ข้อคำถาม” ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญถึงความสอดคล้องกับ “ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญในการวัด” และกับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” ตลอดจนความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านดังนี้

1) โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม กับ “ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญในการวัด” และกับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ภาษาของข้อคำถาม

2) โปรดพิจารณาให้ข้อเสนอแนะโครงสร้างโดยรวมของแบบสอบถาม (เอกสารหมายเลข 2)

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ โทร. 089-7129297

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแบบสอบถามถึงความสอดคล้องและให้คำแนะนำในครั้งนี้

นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

นักศึกษา

คำชี้แจง

- 1) โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถาม ข้างล่างนี้ กับ “ตัวบ่งชี้/สาระสำคัญในการวัด” และกับ “นิยามเชิงปฏิบัติการ” โดยใช้ **เอกสารหมายเลข 1** ประกอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ
- 2) โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาของข้อคำถาม ข้างล่าง ในข้อคำถามแต่ละข้อ
- 3) โปรดพิจารณา **เอกสารหมายเลข 2** เพื่อให้ข้อเสนอแนะโครงสร้างโดยภาพรวมของแบบสอบถาม

ข้อคำถามของปัจจัย ภาวะผู้นำแบบการกระจายอำนาจ

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
องค์ประกอบ การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)			
1. มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์			
2. สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ			
3. มีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ทาทาย เป็นประ โยชน์ต่อสถานศึกษา			
4. ให้บุคลากรมีอำนาจปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ			
5. ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย			
องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)			
6. ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา			
7. กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน			
8. เสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกัน			
9. มุ่งมั่นต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล			
10. ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ			
องค์ประกอบ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture)			
11. แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม			
12. สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างเป็นอิสระ			
13. ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย			

ข้อความ	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
14. ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป			
15. ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน			
16. หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง			
17. ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย			

ข้อความของปัจจัย ความร่วมมือ (collaboration)

ข้อความ	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
องค์ประกอบ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (shared resources)			
18. ให้อุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย			
19. จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา			
20. จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ			
21. ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด			
22. ใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม			
องค์ประกอบ การตัดสินใจร่วมกัน (shared decision making)			
23. ใช้หลักการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการตัดสินใจ			
24. ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่			

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
25. กำหนดทางเลือกเพื่อปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล			
26. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน			
องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)			
27. ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล			
28. สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ			
29. ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน			
องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ร่วมกัน (mutuality)			
30. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน			
31. มีการฟังพาดูอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ			

ข้อคำถามของปัจจัย ความไว้วางใจ (trust)

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
องค์ประกอบ สมรรถนะรอบรู้ (competence)			
32. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ			
33. ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน			
34. มีการฝึกทักษะปฏิบัติให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป			
35. ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นมีการเรียนรู้และมีทักษะปฏิบัติงาน			

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
36. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน			
องค์ประกอบ ความซื่อสัตย์ (honesty)			
37. ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค์งานด้วยความเชื่อมั่น			
38. กล่าวเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ			
39. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา			
40. ปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา			
41. ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด			
42. รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย			
องค์ประกอบ คุณงามความดี (benevolence)			
43. ช่วยเหลือบุคคลอื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน			
44. แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่			
45. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา			
46. ไม่แสดงความลำเอียงโดยปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาค			
47. แสดงความห่วงใยต่อบุคลากร เช่น ไปเยี่ยมหากไม่สบายหรือเจ็บป่วย			
48. ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น การทักทายกันตอนเช้า			
องค์ประกอบ ความน่าเชื่อถือ (reliability)			
49. สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน			

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
50. มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของคนในสถานศึกษา			
51. แสดงความไว้วางใจ ต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ			
องค์ประกอบ ความน่าเชื่อถือ (reliability)			
52. การอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ			
53. แสดงความช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยความเสียสละ			
องค์ประกอบ การเปิดเผย (openness)			
54. นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา			
55. เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง			
56. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้			
57. สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน			
58. สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และ สถานการณ์			

ข้อคำถามของปัจจัย ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
องค์ประกอบ ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ (originality)			
59. มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่			
60. สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่			
61. การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น			
62. การแสดงความคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น			
63. การแสดงความคิด กล้าทำโดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน			
64. การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจากการคิดสิ่งใหม่			
65. สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัวและหลากหลาย			
66. สามารถอธิบายเหตุผลโดยใช้คำพูดที่สละสลวยเพื่อให้บุคลากรที่มีความ แตกต่างกันเข้าใจตรงกันและถูกต้อง			
67. มีการคิดหาคำตอบ ทันเหตุการณ์ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว			
68. สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีและถูกต้อง			
องค์ประกอบ ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility)			
69. ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ในสถานศึกษา			
70. เปลี่ยนแปลงวิธีการคิดอยู่ตลอดเวลาและหลากหลายเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงไป			

ข้อคำถาม	ความเห็น		
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง
71. เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอยู่เสมอ			
72. สนับสนุนการคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
73. ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย			
องค์ประกอบความละเอียดลออในการคิด (elaboration)			
74. มีกระบวนการคิดอย่างประณีต ก่อนจะดำเนินการ โดยการทบทวนหลายๆ ครั้ง			
75. มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ			
76. ก่อนพูดหรือนำเสนอข้อมูลได้ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ			
77. รู้จักสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์			
78. สามารถเก็บรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป			

ขอขอบคุณ และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อแล้วปิดผนึกส่งกลับตามที่อยู่ด้านหลัง

แบบสอบถาม

ข้อปรับปรุงแก้ไขและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเพื่อพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”

ข้อ	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
1	มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์		ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์
2	สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ		สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำและบรรลุเป้าหมาย
3	มีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ทำทายเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา		ใช้กระบวนการในการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ทำทายเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
4	ให้บุคลากรมีอำนาจในการปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ	✓	
5	ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย	✓	
6	ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา	✓	
7	กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ร่วมกัน	✓	
8	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร	✓	
9	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์	✓	
10	ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ	✓	
11	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม	✓	
12	สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ		มีอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนของทีมงาน
13	ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย		ร่วมมือในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด
14	ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	✓	
15	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน	✓	
16	หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง		ร่วมแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและทีมงาน
17	ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	✓	

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของ สถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย		ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากร ของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย
2	จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ สูงสุดต่อสถานศึกษา	✓	
3	จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับความต้องการ		จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการ
4	ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด		ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามุ่งประโยชน์ และประหยัด
5	ใช้หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสม	✓	
6	ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่	✓	
7	กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติร่วมกันอย่างมี เหตุผล	✓	
8	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการ ตัดสินใจร่วมกัน	✓	
9	ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล	✓	
10	สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ		สร้างระบบงานที่เอื้อต่อสัมพันธภาพที่ดี ต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา
11	ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	✓	
12	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกัน	✓	
13	มีการฟังพาดูอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้ สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	✓	
14	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ		ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ

ข้อ	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
15	ให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้กัน		เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน
16	มีการฝึกทักษะปฏิบัติงานให้ทันสมัยกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	✓	
17	ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมีทักษะ ปฏิบัติงาน		ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมี ทักษะในการปฏิบัติงาน
18	มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อผลการปฏิบัติงาน	✓	
19	ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรคงานด้วยความเชื่อมั่น	✓	
20	กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความ มั่นใจ		มีความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับ สถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ
21	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา	✓	
22	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง	✓	
23	ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้รับ มอบหมายอย่างเคร่งครัด	✓	
24	รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้ เกิดความเสียหาย	✓	
25	ช่วยเหลือบุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	✓	
26	แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดใน หน้าที่		แสดงความรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดในหน้าที่
27	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรใน สถานศึกษา	✓	
28	ไม่แสดงความลำเอียงโดยปฏิบัติกับทุกคนอย่าง เสมอภาค		ปฏิบัติกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่าง เสมอภาคโดยไม่ลำเอียง
29	แสดงความห่วงใยต่อบุคลากร เช่น ไปเยี่ยมหาก ไม่สบายหรือเจ็บป่วย	✓	
30	ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น การทักทาย กันตอนเช้า		ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น สอบถามพูดคุยถึงชีวิตความเป็นอยู่
31	สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน		วางตัวและปฏิบัติตนเพื่อสร้างความน่า เชื่อถือให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ไม่มีการ แก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
32	เพิ่มเติม		แนะนำเมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
33	เพิ่มเติม		ให้เกียรติและยอมรับในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา
34	มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	✓	
35	แสดงความไว้วางใจ ต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	✓	
36	การอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ		อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
37	แสดงความช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยความเสียสละ		เสียสละทรัพย์สินหรือเวลาเพื่อช่วยเหลืองานขององค์กรด้วยความเต็มใจ
38	นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา	✓	
39	เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง	✓	
40	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้		ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
41	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน		สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
42	สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์		ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์
43	มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่	✓	
44	สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่		แก้ปัญหาในสถานศึกษาด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่
45	การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น		ทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
46	การแสดงความกล้าคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น		มีระบบคิดและ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น
47	การแสดงความกล้าคิด กล้าทำ โดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน		กล้าคิด กล้าทำในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม
48	การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจากการคิดสิ่งใหม่		ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการ ริเริ่มสิ่งใหม่

ข้อ	ข้อความ	ไม่มีการแก้ไข	การปรับปรุงแก้ไข
49	สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัวในเวลาจำกัด		คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่วในเวลาจำกัด
50	สามารถอธิบายเหตุผลโดยใช้คำพูดที่สละสลวยเพื่อให้บุคคลากรที่มีความแตกต่างกันเข้าใจตรงกันและถูกต้อง		อธิบายเหตุผลเพื่อให้บุคคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
51	มีการคิดหาคำตอบ ทันเหตุการณ์ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว		คิดหาคำตอบ ได้อย่างหลากหลายรวดเร็วและทันเหตุการณ์
52	สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา		แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา
53	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา	✓	
54	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา		ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปได้สอดคล้องและเหมาะสม
55	เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ		เปิดใจกว้างรับฟังความคิดหรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ
56	สนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน	✓	
57	ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย	✓	
58	มีกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ก่อนจะดำเนินการ		ใช้กระบวนการคิดอย่างละเอียดรอบคอบ ก่อนจะดำเนินการ
59	มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ		คิดวิเคราะห์และประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดเพื่อให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ
60	ก่อนพูดหรือนำเสนอข้อมูลได้ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ		มีระบบการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ก่อนพูดและนำเสนอข้อมูล
61	รู้จักสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์		มีทักษะการสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
62	สามารถเก็บรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป		เห็นรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มบริหารการศึกษา

- | | |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ | ศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นกคณ พูลสวัสดิ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณิง สายแก้ว | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |

กลุ่มจิตวิทยา/วิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา คัมภีรปกรณ | รองศาสตราจารย์
ข้าราชการเกษียณ จิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. นิตย์ บุนางมงคล | |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีรี ศิวะแพทย์ | รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา
การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น |

กลุ่มวัดและประเมินผล

- | | |
|---|--|
| 1. ดร. พัชรี จันทร์เพ็ง | อาจารย์ สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญ โยอนันตพงษ์ | รองศาสตราจารย์ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สวัสดิ์ โพธิวัฒน์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ 1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ศรีอ่อนน้ำ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือ 2) ความไว้วางใจ และ 3) ความคิดสร้างสรรค์

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถามภายในวันที่ 31 มีนาคม 2555 หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ โทร. 089-7129297 e-mail: tum2511@yahoo.com

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปีเดือน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา

4. ปริญญาโท

5. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ปี

5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปี

6. ขนาดของสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

2. ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน)

3. ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป)

7. ประเภทของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1. ระดับประถมศึกษา

2. ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	4	3	2	1
ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1	ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์					
2	สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรในสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย					
3	ใช้กระบวนการในการใช้ภาวะผู้นำที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
4	ให้บุคลากรมีอำนาจในการใช้ภาวะผู้นำอย่างอิสระ					
5	ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา					
6	กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน					
7	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร					
8	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์					
9	ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ					
10	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม					
11	มีอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนของทีมงาน					
12	ร่วมมือในการวางแผนในการดำเนินงานตามมาตรฐานและตัวชี้วัด					
13	ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
14	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน					
15	ร่วมแก้ไขความคิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองและทีมงาน					
16	ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

5	4	3	2	1
ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2	จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา					
3	จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ					
4	ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามุ่งประโยชน์ และประหยัด					
5	หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม					
6	ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่					
7	กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล					
8	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน					
9	ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล					
10	สร้างระบบงานที่เอื้อต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
11	ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน					
12	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน					
13	มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ					
14	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
15	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน					
16	มีการฝึกทักษะปฏิบัติงานให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
17	ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน					
18	มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน					
19	ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค้งานด้วยความเชื่อมั่น					
20	มีความเชื่อมั่นตนเองกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ					

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
21	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา					
22	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและสม่ำเสมอ					
23	ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด					
24	รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย					
25	ช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาโดยไม่หวังผลตอบแทน					
26	แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดในหน้าที่					
27	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา					
28	ปฏิบัติกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอภาคโดยไม่ลำเอียง					
29	มีความเห็นอกเห็นใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคล					
30	ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น สอบถามพูดคุยถึงชีวิตความเป็นอยู่					
31	ให้คำปลอบโยนและให้กำลังใจแก่บุคลากรที่รู้สึกไม่สบายใจ					
32	แนะนำเมื่อพบว่าบุคลากรมีปัญหาและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ					
33	วางตัวและปฏิบัติตนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
34	มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
35	ให้เกียรติและยอมรับในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
36	อุทิศตนและเสียสละเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
37	เสียสละทรัพย์สินหรือเวลาเพื่อช่วยเหลืองานขององค์กรด้วยความเต็มใจ					
38	นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา					
39	เปิดเผยข้อมูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษาโดยไม่ปิดบัง					
40	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้					
41	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการนำข้อมูลไปใช้ เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
42	ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์					
43	มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่					
44	แก้ปัญหาในสถานศึกษาด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่					
45	ทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
46	มีระบบคิดและมีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น					
47	กล้าคิด กล้าทำในสถานการณ์ใหม่ที่แตกต่างจากเดิม					

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
48	ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการริเริ่มสิ่งใหม่					
49	คิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องแคล่วในเวลาจำกัด					
50	อธิบายเหตุผลเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน					
51	คิดหาคำตอบ ได้อย่างหลากหลายรวดเร็ว และทันเหตุการณ์					
52	แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา					
53	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา					
54	ปรับเปลี่ยนวิธีการคิดเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ได้สอดคล้องและเหมาะสม					
55	เปิดใจกว้างรับฟังความคิด หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ					
56	สนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน					
57	ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย					
58	ใช้กระบวนการคิดอย่างละเอียดรอบคอบ ก่อนจะดำเนินการ					
59	คิดวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างละเอียดเพื่อให้ได้มาตรฐานและคุณภาพ					
60	มีระบบการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ ก่อนพูดและนำเสนอข้อมูล					
61	มีทักษะการสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ					
62	มองเห็นรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป					

@@@ ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม @@@

ภาคผนวก ง

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0514.5.2(ว). ๒๖๘

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเครื่องใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ด้วย นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ รหัสประจำตัว 527050050-1 นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 35 ท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตรื้อถอนให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์ในระหว่างวันที่ 13 – 24 กุมภาพันธ์ 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401

โทรสาร 0-4334-3454

หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-7129297



ที่ ศธ. 0514.5.2/๑ ๒๖4

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

10 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....

ด้วย นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ รหัสประจำตัว 527050050-1 นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล
คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 800 คน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ตามความประสงค์ในระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุมาลี ชัยเจริญ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-4334-3452-3 ต่อ 401

โทรสาร 0-4334-3454

หมายเหตุ: เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 089-7129297

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของแบบสอบถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) ดังแสดงในตารางที่ 51-52

ตารางที่ 51 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่า IOC
1	มีรูปแบบการปฏิบัติภาวะผู้นำที่หลากหลายและสอดคล้องกับสถานการณ์	1.00
2	สนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติภาวะผู้นำ	0.75
3	มีกระบวนการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ท้าทาย เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	0.86
4	ให้บุคลากรมีอำนาจในการปฏิบัติภาวะผู้นำอย่างอิสระ	1.00
5	ส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรปฏิบัติภาวะผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย	1.00
6	ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา	1.00
7	กำหนด เป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาร่วมกัน	1.00
8	เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ร่วมกันกับบุคลากร	1.00
9	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์	1.00
10	ให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างมีอิสระ	1.00
11	แสดงความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีม	1.00
12	สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีมอย่างเป็นอิสระ	0.86
13	ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	1.00
14	ร่วมปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	1.00
15	ยอมรับความคิดเห็นของทีมงาน	1.00
16	หาทางแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง	1.00
17	ประสานงานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	1.00

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่า IOC
	ปัจจัยด้านความร่วมมือ	
1	ให้บุคลากรมีส่วนร่วมใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	0.86
2	จัดระบบการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา	1.00
3	จัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ	1.00
4	ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด	1.00
5	ใช้ทรัพยากรอย่างมีเหตุผลและเหมาะสม	1.00
6	ใช้หลักการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	1.00
7	ยอมรับผลการตัดสินใจจากเสียงส่วนใหญ่	1.00
8	กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีเหตุผล	1.00
9	ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มีการตัดสินใจร่วมกัน	1.00
10	ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อทำงานให้บรรลุผล	1.00
11	สร้างระบบงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	1.00
12	ยึดหลักการต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.86
13	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน	0.86
14	มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	1.00
	ปัจจัยด้านความไว้วางใจ	
15	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.86
16	ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน	0.75
17	มีการฝึกทักษะปฏิบัติงานให้ทันสมัยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	0.86
18	ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการเรียนรู้และมีทักษะปฏิบัติงาน	0.86
19	มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงาน	0.75
20	ส่งเสริมบุคลากรสร้างสรรค์งานด้วยความเชื่อมั่น	0.75
21	กล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ด้วยความมั่นใจ	0.63
22	เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรในสถานศึกษา	0.75
23	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง	0.86

ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่า IOC
24	ยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด	0.86
25	รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาและไม่ทำให้เกิดความเสียหาย	0.86
26	ช่วยเหลือบุคคลอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน	0.86
27	แสดงความรับผิดชอบเมื่อทำผิดหรือผิดพลาดในหน้าที่	0.75
28	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษา	0.75
29	ไม่แสดงความลำเอียง โดยปฏิบัติกับทุกคนอย่างเสมอภาค	0.75
30	แสดงความห่วงใยต่อบุคลากร เช่น ไปเยี่ยมหากไม่สบายหรือเจ็บป่วย	0.86
31	ใส่ใจดูแลบุคลากรอย่างเป็นมิตร เช่น การทักทายกันตอนเช้า	0.75
32	สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	0.63
33	มีความคาดหวังซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	0.63
34	แสดงความไว้วางใจต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.86
35	การอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	0.86
36	แสดงความช่วยเหลือสถานศึกษาด้วยความเสียสละ	0.86
37	นำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา	0.86
38	เปิดเผยข้อมูลให้กับสมาชิกโดยไม่ปิดบัง	0.86
39	ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	0.86
40	สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาในการนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	0.86
41	สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับกลุ่มคน เวลา และสถานการณ์	0.86
	ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์	
42	มีความกล้าที่จะเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่	1
43	สามารถแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคยด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่	0.86
44	การทดลองคิดหาวิธีปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	1
45	การแสดงความกล้าคิดที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น	1
46	การแสดงความกล้าคิด กล้าทำโดยไม่กลัวต่อความไม่แน่นอน	0.86
47	การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจากการคิดสิ่งใหม่	1
48	สามารถคิดหาคำตอบของปัญหาได้อย่างคล่องตัวในเวลาจำกัด	1

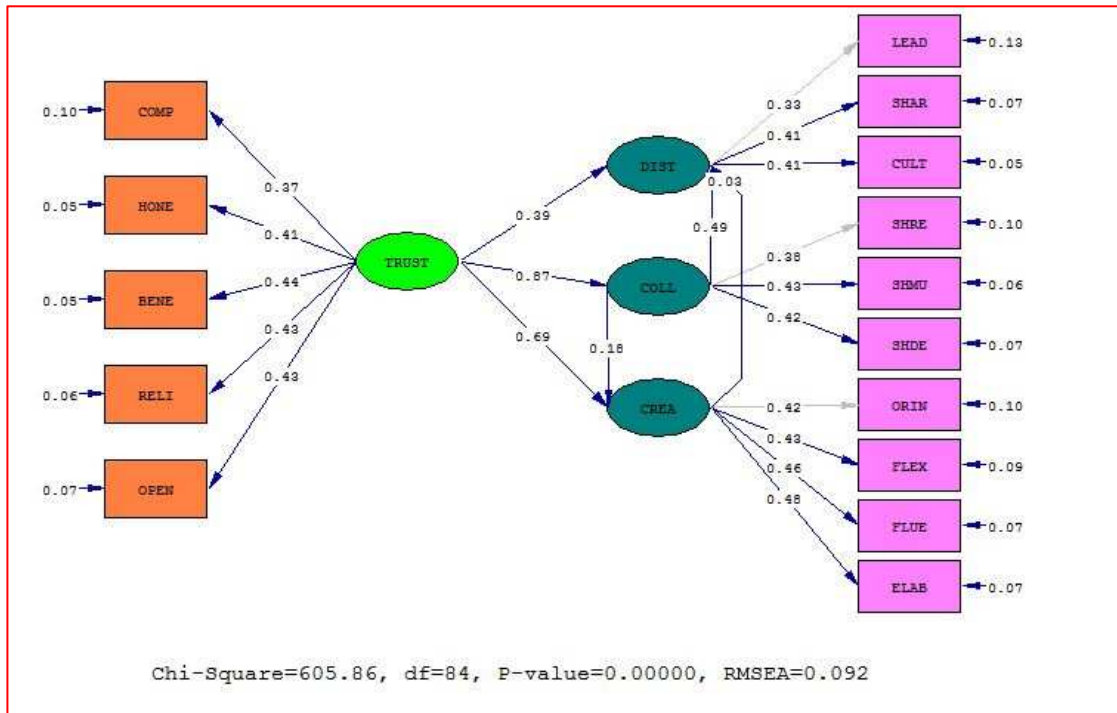
ตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ของแบบสอบถามการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	ค่า IOC
49	สามารถอธิบายเหตุผลโดยใช้คำพูดที่สละสลวยเพื่อให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกันเข้าใจตรงกันและถูกต้อง	1
50	มีการคิดหาคำตอบ ทันเหตุการณ์ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว	1
51	สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา	1
52	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา	1
53	ปรับเปลี่ยนมุมมอง ความรู้หรือประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในสถานศึกษา	1
54	เปิดกว้างรับฟังความคิดใหม่ๆ หรือข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหายุ่สม่ำเสมอ	1
55	สนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน	0.86
56	ให้ความอิสระในการคิดและแก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคย	1
57	มีกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ ก่อนจะดำเนินการ	1
58	มีการคิดวิเคราะห์และประเมินเนื้อหาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	1
59	ก่อนพูดหรือนำเสนอข้อมูลได้ผ่านการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ	1
60	รู้จักสังเกตบุคลิกลักษณะเด่นของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ประโยชน์	0.86
61	สามารถเก็บรายละเอียดในการคิดที่ผู้อื่นมองข้ามไป	1

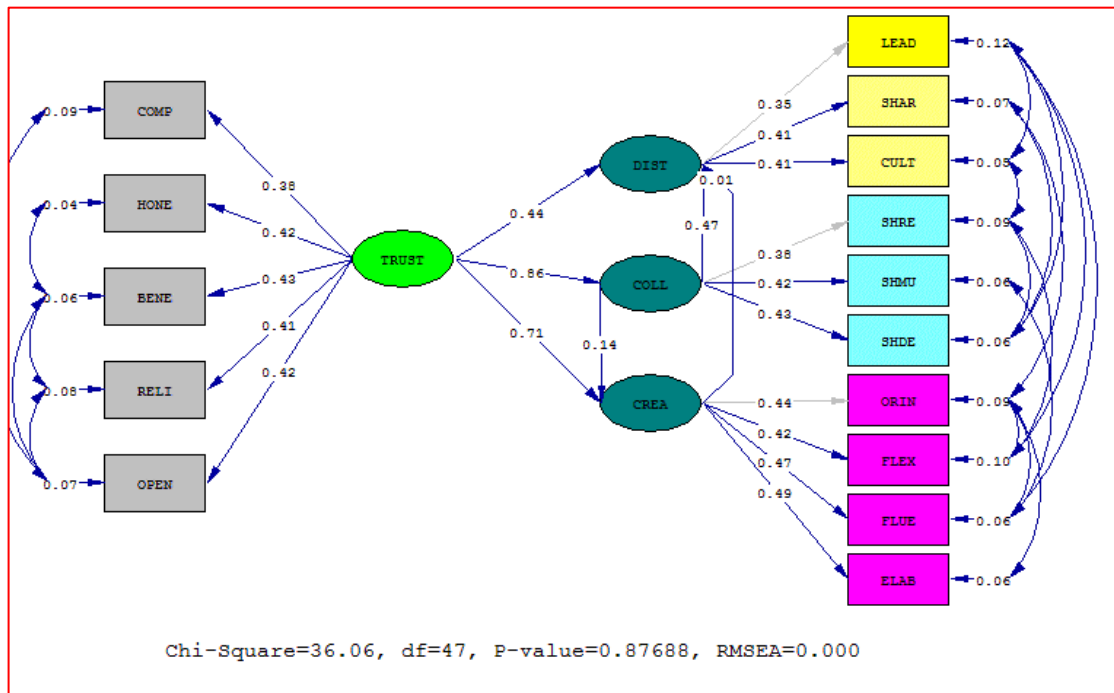
ภาคผนวก ฉ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ
แบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจก่อนปรับโมเดล



โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดล



DATE: 8/13/2012
TIME: 20:11

L I S R E L 8.52

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2002
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file
C:\Users\vaio\Desktop\Data_Lisrel\PATH6.ls8:

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP PATH DIAGRAM BY SUPPHAKANT PRASERTRATANA

!DA NI=15 NO=728 NG=1 MA=CM
SY='C:\Users\vaio\Desktop\Data_Lisrel\path.dsf' NG=1
SE
1 2 3 4 5 6 12 13 14 15 7 8 9 10 11 /
MO NX=5 NY=10 NK=1 NE=3 LY=FU,FI LX=FU,FI BE=FU,FI GA=FU,FI PH=SY,FR
PS=DI,FR TE=SY,FI TD=SY,FI
LE
DIST COLL CREA
LK
TRUST
FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY(4,2) LY(5,2) LY(6,2) LY(7,3) LY(8,3) LY(9,3)
FR LY(10,3) LX(1,1) LX(2,1) LX(3,1) LX(4,1) LX(5,1) BE(1,2) BE(1,3) BE(3,2)
FR GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1)

FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 5 5
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5 TE 6 6 TE 7 7 TE 8 8 TE 9 9 TE 10 10
FR TH 5 7 TH 1 6 TH 1 5 TH 1 4 TH 2 3 TH 4 7 TH 4 8 TH 2 4 TH 2 1 TH 5 5 TH
5 1
TH 5 8 TH 1 3 TH 4 2 TH 3 7 TH 1 7 TH 1 8 TH 4 3 TH 4 5
FR TD 3 4 TD 5 4 TD 5 1 TD 3 5 TD 3 2
FR TE 6 2 TE 10 7 TE 9 7 TE 7 2 TE 3 1 TE 8 4 TE 6 1 TE 4 3 TE 6 4 TE 7 8
~~FR TE 5 9 TE 1 9 TE 1 8~~

MI

PD
OU ME=ML AM RS EF FS SC IT=250 AD=OFF

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Number of Input Variables 15
Number of Y - Variables 10
Number of X - Variables 5
Number of ETA - Variables 3
Number of KSI - Variables 1
Number of Observations 728

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Covariance Matrix

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	0.24					
SHAR	0.15	0.24				
CULT	0.12	0.17	0.22			
SHRE	0.11	0.14	0.13	0.24		
SHMU	0.12	0.15	0.15	0.16	0.24	
SHDE	0.11	0.13	0.15	0.15	0.18	0.24
ORIN	0.12	0.12	0.13	0.12	0.14	0.14
FLEX	0.12	0.12	0.12	0.13	0.14	0.14
FLUE	0.13	0.14	0.14	0.13	0.15	0.15
ELAB	0.13	0.14	0.14	0.15	0.16	0.16
COMP	0.11	0.13	0.14	0.14	0.17	0.18
HONE	0.11	0.15	0.14	0.15	0.15	0.16
BENE	0.12	0.15	0.15	0.14	0.15	0.16
RELI	0.12	0.14	0.15	0.13	0.15	0.15
OPEN	0.11	0.14	0.15	0.14	0.14	0.15

Covariance Matrix

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
ORIN	0.28					
FLEX	0.19	0.28				
FLUE	0.19	0.19	0.28			
ELAB	0.19	0.21	0.23	0.31		
COMP	0.15	0.14	0.15	0.16	0.24	
HONE	0.15	0.14	0.16	0.17	0.16	0.22
BENE	0.17	0.15	0.17	0.17	0.16	0.19
RELI	0.17	0.15	0.16	0.17	0.15	0.17
OPEN	0.18	0.15	0.16	0.17	0.14	0.18

Covariance Matrix

	BENE	RELI	OPEN
	-----	-----	-----
BENE	0.24		
RELI	0.20	0.24	
OPEN	0.19	0.20	0.25

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	0	0	0
SHAR	1	0	0
CULT	2	0	0
SHRE	0	0	0
SHMU	0	3	0
SHDE	0	4	0
ORIN	0	0	0
FLEX	0	0	5
FLUE	0	0	6
ELAB	0	0	7

LAMBDA-X

TRUST

COMP	8
HONE	9
BENE	10
RELI	11
OPEN	12

BETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	0	13	14
COLL	0	0	0
CREA	0	15	0

GAMMA

TRUST

DIST	16
COLL	17
CREA	18

PSI

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
	19	20	21

THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	22					
SHAR	0	23				
CULT	24	0	25			
SHRE	0	0	26	27		
SHMU	0	0	0	0	28	
SHDE	29	30	0	31	0	32
ORIN	0	33	0	0	0	0
FLEX	35	0	0	36	0	0
FLUE	39	0	0	0	40	0
ELAB	0	0	0	0	0	0

THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
ORIN	34			
FLEX	37	38		
FLUE	41	0	42	
ELAB	43	0	0	44

THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	0	0	45	46	47	48
HONE	52	0	53	54	0	0
BENE	0	0	0	0	0	0
RELI	0	59	60	0	61	0
OPEN	66	0	0	0	67	0

THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
COMP	49	50	0	0
HONE	0	0	0	0
BENE	56	0	0	0
RELI	62	63	0	0
OPEN	68	69	0	0

THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
COMP	51				
HONE	0	55			
BENE	0	57	58		
RELI	0	0	64	65	
OPEN	70	0	71	72	73

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Number of Iterations = 22

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
LEAD	0.35	- -	- -
SHAR	0.41 (0.02) 20.22	- -	- -
CULT	0.41 (0.02) 19.79	- -	- -
SHRE	- -	0.38	- -
SHMU	- -	0.42 (0.02) 24.15	- -
SHDE	- -	0.43 (0.02) 24.04	- -
ORIN	- -	- -	0.44
FLEX	- -	- -	0.42 (0.02) 22.98
FLUE	- -	- -	0.47 (0.02) 23.18
ELAB	- -	- -	0.49 (0.02) 22.83

LAMBDA-X

	TRUST

COMP	0.38 (0.02) 24.21
HONE	0.42 (0.01) 30.85
BENE	0.43 (0.02) 28.33
RELI	0.41 (0.02) 26.42
OPEN	0.42 (0.02) 27.21

BETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.47 (0.07) 6.79	0.01 (0.05) 0.15
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	0.14 (0.06) 2.50	- -

GAMMA

	TRUST

DIST	0.44 (0.08) 5.52
COLL	0.86 (0.04) 20.76
CREA	0.71 (0.06) 11.43

Covariance Matrix of ETA and KSI

	DIST	COLL	CREA	TRUST
	-----	-----	-----	-----
DIST	1.00			
COLL	0.85	1.00		
CREA	0.73	0.75	1.00	
TRUST	0.85	0.86	0.83	1.00

PHI

TRUST

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

DIST	COLL	CREA
-----	-----	-----
0.22	0.25	0.30
(0.03)	(0.03)	(0.03)
7.31	8.63	8.77

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

DIST	COLL	CREA
-----	-----	-----
0.78	0.75	0.70

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

DIST	COLL	CREA
-----	-----	-----
0.72	0.75	0.69

Reduced Form

	TRUST

DIST	0.85
	(0.05)
	18.34
COLL	0.86
	(0.04)
	20.76
CREA	0.83
	(0.04)
	20.61

THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	0.12					
	(0.01)					
	15.52					
SHAR	- -	0.07				
		(0.00)				
		14.16				
CULT	-0.02	- -	0.05			
	(0.00)		(0.00)			
	-4.90		10.39			
SHRE	- -	- -	-0.01	0.09		
			(0.00)	(0.01)		
			-2.73	14.60		

SHMU	- -	- -	- -	- -	0.06 (0.00) 13.80	
SHDE	-0.01 (0.00) -3.40	-0.02 (0.00) -4.88	- -	-0.01 (0.00) -2.29	- -	0.06 (0.00) 11.83
ORIN	- -	-0.01 (0.00) -3.82	- -	- -	- -	- -
FLEX	0.01 (0.00) 1.71	- -	- -	0.01 (0.00) 3.09	- -	- -
FLUE	0.00 (0.00) 1.14	- -	- -	- -	0.00 (0.00) 1.62	- -
ELAB	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
ORIN	0.09 (0.01) 8.74			
FLEX	0.01 (0.01) 1.33	0.10 (0.01) 16.04		
FLUE	-0.02 (0.01) -3.10	- -	0.06 (0.00) 12.48	
ELAB	-0.03 (0.01) -4.27	- -	- -	0.06 (0.01) 11.66

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.51	0.71	0.78	0.61	0.73	0.75

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
-----	-----	-----	-----
0.69	0.63	0.78	0.80

THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	- -	- -	0.01 (0.00) 2.28	0.02 (0.00) 4.45	0.03 (0.00) 7.66	0.04 (0.00) 8.40

HONE	-0.01 (0.00) -2.89	- -	-0.01 (0.00) -4.11	0.01 (0.00) 2.99	- -	- -
BENE	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RELI	- -	0.01 (0.00) 1.77	0.01 (0.00) 2.88	- -	0.00 (0.00) -0.61	- -
OPEN	-0.01 (0.00) -2.77	- -	- -	- -	-0.01 (0.00) -2.85	- -

THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
COMP	0.01 (0.00) 2.77	0.01 (0.00) 2.03	- -	- -
HONE	- -	- -	- -	- -
BENE	0.01 (0.00) 3.03	- -	- -	- -
RELI	0.02 (0.00) 5.42	0.01 (0.00) 4.19	- -	- -
OPEN	0.03 (0.00) 7.32	0.01 (0.00) 2.54	- -	- -

THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	0.09 (0.01) 16.71				
HONE	- -	0.04 (0.00) 11.76			
BENE	- -	0.01 (0.00) 1.96	0.06 (0.00) 12.50		
RELI	- -	- -	0.03 (0.00) 6.95	0.08 (0.01) 15.51	
OPEN	-0.01 (0.00) -3.30	- -	0.01 (0.00) 2.07	0.03 (0.00) 6.55	0.07 (0.01) 14.68

Squared Multiple Correlations for X - Variables

COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
0.60	0.82	0.75	0.68	0.70

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 47

Minimum Fit Function Chi-Square = 36.30 (P = 0.87)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 36.06 (P = 0.88)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 5.43)

Minimum Fit Function Value = 0.050

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0075)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.013)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.27

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.27 ; 0.27)

ECVI for Saturated Model = 0.33

ECVI for Independence Model = 39.13

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 28421.09

Independence AIC = 28451.09

Model AIC = 182.06

Saturated AIC = 240.00

Independence CAIC = 28534.95

Model CAIC = 590.15

Saturated CAIC = 910.84

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.45

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 1.00

Critical N (CN) = 1451.98

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0023

Standardized RMR = 0.0090

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.39

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Fitted Covariance Matrix

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
LEAD	0.24					
SHAR	0.14	0.24				
CULT	0.12	0.17	0.22			
SHRE	0.11	0.13	0.13	0.24		
SHMU	0.13	0.15	0.15	0.16	0.24	
SHDE	0.11	0.13	0.15	0.15	0.18	0.24
ORIN	0.11	0.12	0.13	0.13	0.14	0.14
FLEX	0.11	0.12	0.13	0.13	0.13	0.13
FLUE	0.12	0.14	0.14	0.14	0.15	0.15

ELAB	0.13	0.15	0.15	0.14	0.16	0.16
COMP	0.11	0.13	0.14	0.14	0.17	0.18
HONE	0.12	0.15	0.14	0.15	0.15	0.16
BENE	0.13	0.15	0.15	0.14	0.16	0.16
RELI	0.12	0.15	0.15	0.13	0.15	0.15
OPEN	0.11	0.15	0.15	0.14	0.14	0.15

Fitted Covariance Matrix

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
ORIN	0.28					
FLEX	0.19	0.28				
FLUE	0.19	0.19	0.28			
ELAB	0.19	0.21	0.23	0.31		
COMP	0.15	0.14	0.15	0.15	0.24	
HONE	0.15	0.15	0.16	0.17	0.16	0.22
BENE	0.17	0.15	0.17	0.18	0.16	0.19
RELI	0.17	0.16	0.16	0.17	0.15	0.17
OPEN	0.18	0.15	0.16	0.17	0.15	0.18

Fitted Covariance Matrix

	BENE	RELI	OPEN
BENE	0.24		
RELI	0.20	0.24	
OPEN	0.19	0.20	0.25

Fitted Residuals

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
LEAD	0.00					
SHAR	0.00	0.00				
CULT	0.00	0.00	0.00			
SHRE	-0.01	0.00	0.00	0.00		
SHMU	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
SHDE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ORIN	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
FLEX	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
FLUE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ELAB	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
COMP	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
HONE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BENE	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
RELI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OPEN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
ORIN	0.00					
FLEX	0.00	0.00				
FLUE	0.00	0.00	0.00			
ELAB	0.00	0.00	0.00	0.00		
COMP	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
HONE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BENE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RELI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
OPEN	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	BENE	RELI	OPEN
BENE	0.00		
RELI	0.00	0.00	
OPEN	0.00	0.00	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

```

- 5 | 630
- 4 | 650
- 3 | 998422
- 2 | 975432000
- 1 | 988665433210
- 0 | 998876544442222100000
  0 | 11122222223344444556677778899
  1 | 000112344578899
  2 | 01355677889
  3 | 111249
  4 | 045
  5 |
  6 |
  7 |
  8 | 9
    
```

Standardized Residuals

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
LEAD	0.44					
SHAR	1.15	-0.71				
CULT	0.46	-1.14	0.01			
SHRE	-1.29	1.40	1.31	0.33		
SHMU	-1.36	1.59	1.21	0.11	0.83	
SHDE	-0.83	0.98	0.36	0.46	0.58	1.38
ORIN	1.71	-0.27	0.51	-0.73	-0.22	-0.69
FLEX	0.81	-0.88	-0.55	0.02	0.92	0.59
FLUE	1.09	0.29	0.22	-0.35	0.01	-0.06
ELAB	0.42	-0.89	-1.23	0.73	-0.15	0.91
COMP	0.05	0.90	0.94	-0.21	0.98	1.26
HONE	-1.05	-0.49	1.23	-0.78	0.07	0.18
BENE	-1.07	-1.03	1.19	-1.68	-0.68	1.14
RELI	-0.71	-1.99	0.87	-0.67	-0.40	0.60
OPEN	-0.05	-1.52	0.76	0.55	0.03	-0.30

Standardized Residuals

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
ORIN	1.13					
FLEX	0.56	0.55				
FLUE	0.98	-0.41	0.52			
ELAB	0.77	1.53	-0.52	- -		
COMP	-1.03	0.36	0.25	0.82	0.46	
HONE	-0.95	-1.45	0.13	-0.99	0.47	-1.19
BENE	0.65	-0.25	1.58	-0.46	-0.91	-0.25

RELI	0.21	-0.62	0.77	-0.39	-1.47	0.55
OPEN	0.30	-0.45	0.71	-0.05	-1.19	-0.36

Standardized Residuals

	BENE	RELI	OPEN
	-----	-----	-----
BENE	1.23		
RELI	0.68	0.03	
OPEN	1.09	0.77	0.12

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual =	-1.99
Median Standardized Residual =	0.16
Largest Standardized Residual =	1.71

Stemleaf Plot

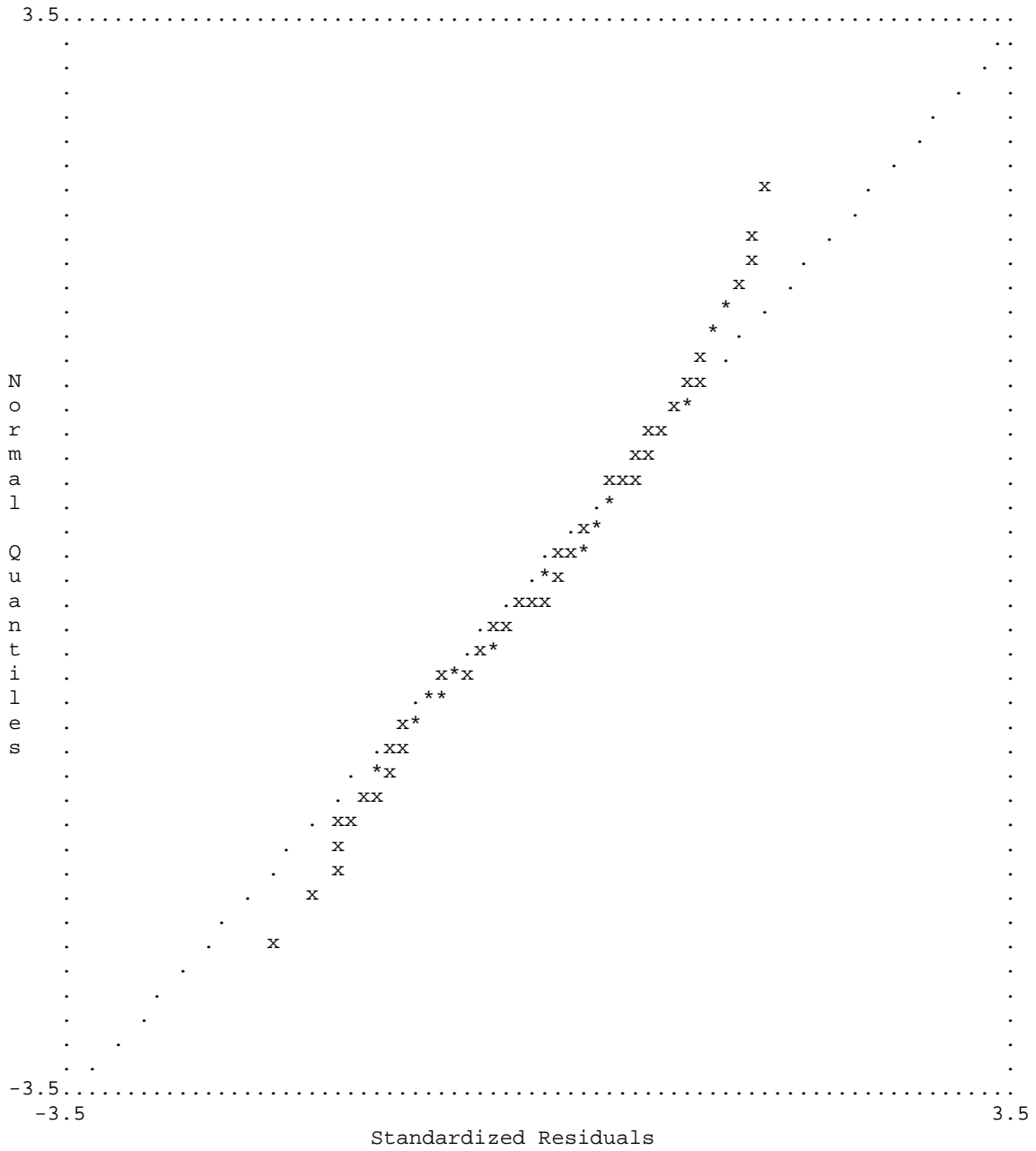
```

-18|9
-16|8
-14|275
-12|693
-10|9947533
- 8|951983
- 6|83119872
- 4|5296510
- 2|965075521
- 0|56550
  0|11233571238
  2|12590366
  4|24666712555689
  6|058136777
  8|12370124888
 10|993459
 12|133618
 14|0389
 16|1

```

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Qplot of Standardized Residuals



TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
LEAD	- -	4.29	1.76
SHAR	- -	2.62	0.23
CULT	- -	0.36	0.24
SHRE	0.13	- -	0.02
SHMU	0.10	- -	0.01

SHDE	0.37	- -	0.04
ORIN	1.58	0.53	- -
FLEX	0.41	0.22	- -
FLUE	0.66	0.00	- -
ELAB	0.74	0.01	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	-0.10	0.04
SHAR	- -	0.11	-0.01
CULT	- -	0.03	-0.01
SHRE	0.02	- -	0.00
SHMU	0.02	- -	0.00
SHDE	-0.03	- -	0.00
ORIN	0.05	-0.03	- -
FLEX	-0.01	0.01	- -
FLUE	0.02	0.00	- -
ELAB	-0.02	0.00	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	-0.10	0.04
SHAR	- -	0.11	-0.01
CULT	- -	0.03	-0.01
SHRE	0.02	- -	0.00
SHMU	0.02	- -	0.00
SHDE	-0.03	- -	0.00
ORIN	0.05	-0.03	- -
FLEX	-0.01	0.01	- -
FLUE	0.02	0.00	- -
ELAB	-0.02	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	-0.21	0.08
SHAR	- -	0.22	-0.02
CULT	- -	0.07	-0.02
SHRE	0.03	- -	-0.01
SHMU	0.04	- -	0.00
SHDE	-0.06	- -	0.01
ORIN	0.10	-0.06	- -
FLEX	-0.03	0.02	- -
FLUE	0.03	0.00	- -
ELAB	-0.04	0.00	- -

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for BETA

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	- -					
SHAR	2.48	- -				
CULT	- -	2.48	- -			
SHRE	0.90	1.45	- -	- -		
SHMU	1.83	0.40	0.36	0.00	- -	
SHDE	- -	- -	0.61	- -	0.00	- -
ORIN	4.35	- -	0.06	0.40	0.01	0.49
FLEX	- -	0.45	0.15	- -	1.82	0.15
FLUE	- -	0.13	0.05	0.42	- -	0.46
ELAB	0.08	0.00	1.08	1.27	1.11	0.82

Modification Indices for THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
ORIN	- -			
FLEX	- -	- -		
FLUE	- -	0.45	- -	
ELAB	- -	1.32	0.27	- -

Expected Change for THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	- -					
SHAR	0.01	- -				
CULT	- -	-0.01	- -			
SHRE	0.00	0.01	- -	- -		
SHMU	-0.01	0.00	0.00	0.00	- -	
SHDE	- -	- -	0.00	- -	0.00	- -
ORIN	0.01	- -	0.00	0.00	0.00	0.00
FLEX	- -	0.00	0.00	- -	0.00	0.00
FLUE	- -	0.00	0.00	0.00	- -	0.00
ELAB	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Expected Change for THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
ORIN	- -			
FLEX	- -	- -		
FLUE	- -	0.00	- -	
ELAB	- -	0.01	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
LEAD	- -					
SHAR	0.04	- -				
CULT	- -	-0.05	- -			
SHRE	-0.02	0.02	- -	- -		
SHMU	-0.02	0.01	0.01	0.00	- -	
SHDE	- -	- -	-0.01	- -	0.00	- -
ORIN	0.04	- -	0.00	-0.01	0.00	-0.01
FLEX	- -	-0.01	-0.01	- -	0.02	0.01
FLUE	- -	0.00	0.00	-0.01	- -	-0.01
ELAB	0.01	0.00	-0.01	0.02	-0.01	0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
ORIN	- -			
FLEX	- -	- -		
FLUE	- -	-0.01	- -	
ELAB	- -	0.02	-0.01	- -

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	0.22	0.35	- -	- -	- -	- -
HONE	- -	0.00	- -	- -	0.03	0.40
BENE	0.46	0.08	0.59	1.94	0.17	1.41
RELI	0.26	- -	- -	0.08	- -	0.59
OPEN	- -	2.09	1.10	2.15	- -	1.09

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
COMP	- -	- -	0.11	0.62
HONE	0.00	1.47	0.05	0.07
BENE	- -	0.09	1.23	0.51
RELI	- -	- -	0.00	0.03
OPEN	- -	- -	0.01	0.04

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	0.00	0.00	- -	- -	- -	- -
HONE	- -	0.00	- -	- -	0.00	0.00
BENE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
RELI	0.00	- -	- -	0.00	- -	0.00
OPEN	- -	0.00	0.00	0.01	- -	0.00

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
	-----	-----	-----	-----
COMP	- -	- -	0.00	0.00
HONE	0.00	0.00	0.00	0.00
BENE	- -	0.00	0.00	0.00
RELI	- -	- -	0.00	0.00
OPEN	- -	- -	0.00	0.00

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COMP	0.01	0.01	- -	- -	- -	- -
HONE	- -	0.00	- -	- -	0.00	-0.01
BENE	-0.01	0.00	0.01	-0.02	0.00	0.01
RELI	-0.01	- -	- -	0.00	- -	0.01
OPEN	- -	-0.02	0.01	0.02	- -	-0.01

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
COMP	- -	- -	0.00	0.01
HONE	0.00	-0.01	0.00	0.00
BENE	- -	0.00	0.01	-0.01
RELI	- -	- -	0.00	0.00
OPEN	- -	- -	0.00	0.00

Modification Indices for THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
COMP	- -				
HONE	0.54	- -			
BENE	0.20	- -	- -		
RELI	1.80	1.24	- -	- -	
OPEN	- -	0.03	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
COMP	- -				
HONE	0.00	- -			
BENE	0.00	- -	- -		
RELI	0.00	0.00	- -	- -	
OPEN	- -	0.00	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
COMP	- -				
HONE	0.01	- -			
BENE	-0.01	- -	- -		
RELI	-0.02	0.01	- -	- -	
OPEN	- -	0.00	- -	- -	- -

Maximum Modification Index is 4.35 for Element (7, 1) of THETA-EPS

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Factor Scores Regressions

ETA

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
DIST	0.42	0.48	0.88	0.10	0.05	0.31
COLL	0.13	0.16	0.19	0.41	0.63	0.85
CREA	-0.02	0.13	0.03	0.00	-0.01	0.10

ETA

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
DIST	0.09	-0.03	-0.03	0.02	-0.21	0.36
COLL	0.09	-0.02	-0.01	0.07	-0.57	0.20
CREA	0.61	0.17	0.53	0.63	-0.06	0.20

ETA

	BENE	RELI	OPEN
	-----	-----	-----
DIST	0.05	-0.16	0.08
COLL	0.10	0.01	0.09
CREA	0.07	-0.09	-0.17

KSI

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRUST	0.14	0.02	0.20	0.00	0.06	0.05

KSI

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB	COMP	HONE
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TRUST	-0.07	0.01	0.11	0.13	0.23	0.70

KSI

	BENE	RELI	OPEN
	-----	-----	-----
TRUST	0.30	0.09	0.37

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	0.35	- -	- -
SHAR	0.41	- -	- -
CULT	0.41	- -	- -
SHRE	- -	0.38	- -
SHMU	- -	0.42	- -
SHDE	- -	0.43	- -
ORIN	- -	- -	0.44
FLEX	- -	- -	0.42
FLUE	- -	- -	0.47
ELAB	- -	- -	0.49

LAMBDA-X

	TRUST

COMP	0.38
HONE	0.42
BENE	0.43
RELI	0.41
OPEN	0.42

BETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.47	0.01
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	0.14	- -

GAMMA

	TRUST
DIST	0.44
COLL	0.86
CREA	0.71

Correlation Matrix of ETA and KSI

	DIST	COLL	CREA	TRUST
DIST	1.00			
COLL	0.85	1.00		
CREA	0.73	0.75	1.00	
TRUST	0.85	0.86	0.83	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	DIST	COLL	CREA
	0.22	0.25	0.30

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRUST
DIST	0.85
COLL	0.86
CREA	0.83

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	DIST	COLL	CREA
LEAD	0.71	- -	- -
SHAR	0.84	- -	- -
CULT	0.88	- -	- -
SHRE	- -	0.78	- -
SHMU	- -	0.86	- -
SHDE	- -	0.87	- -
ORIN	- -	- -	0.83
FLEX	- -	- -	0.79
FLUE	- -	- -	0.88
ELAB	- -	- -	0.89

LAMBDA-X

	TRUST
COMP	0.77
HONE	0.90
BENE	0.87
RELI	0.82
OPEN	0.84

BETA

	DIST	COLL	CREA
DIST	- -	0.47	0.01
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	0.14	- -

GAMMA

	TRUST
DIST	0.44
COLL	0.86
CREA	0.71

Correlation Matrix of ETA and KSI

	DIST	COLL	CREA	TRUST
DIST	1.00			
COLL	0.85	1.00		
CREA	0.73	0.75	1.00	
TRUST	0.85	0.86	0.83	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	DIST	COLL	CREA
	0.22	0.25	0.30

THETA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
LEAD	0.49					
SHAR	- -	0.29				
CULT	-0.09	- -	0.22			
SHRE	- -	- -	-0.04	0.39		
SHMU	- -	- -	- -	- -	0.27	
SHDE	-0.06	-0.07	- -	-0.04	- -	0.25
ORIN	- -	-0.05	- -	- -	- -	- -
FLEX	0.03	- -	- -	0.05	- -	- -
FLUE	0.02	- -	- -	- -	0.02	- -
ELAB	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
ORIN	0.31			
FLEX	0.03	0.37		
FLUE	-0.06	- -	0.22	
ELAB	-0.09	- -	- -	0.20

THETA-DELTA-EPS

	LEAD	SHAR	CULT	SHRE	SHMU	SHDE
COMP	- -	- -	0.03	0.08	0.14	0.16
HONE	-0.04	- -	-0.05	0.04	- -	- -
BENE	- -	- -	- -	- -	- -	- -
RELI	- -	0.02	0.04	- -	-0.01	- -
OPEN	-0.04	- -	- -	- -	-0.03	- -

THETA-DELTA-EPS

	ORIN	FLEX	FLUE	ELAB
COMP	0.04	0.03	- -	- -
HONE	- -	- -	- -	- -
BENE	0.04	- -	- -	- -
RELI	0.09	0.06	- -	- -
OPEN	0.12	0.04	- -	- -

THETA-DELTA

	COMP	HONE	BENE	RELI	OPEN
COMP	0.40				
HONE	- -	0.18			
BENE	- -	0.02	0.25		
RELI	- -	- -	0.10	0.32	
OPEN	-0.04	- -	0.03	0.11	0.30

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	TRUST
DIST	0.85
COLL	0.86
CREA	0.83

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	TRUST
DIST	0.85 (0.05) 18.34
COLL	0.86 (0.04) 20.76
CREA	0.83 (0.04) 20.61

Indirect Effects of KSI on ETA

	TRUST

DIST 0.41
 (0.07)
 5.62

COLL - -

CREA 0.12
 (0.05)
 2.51

Total Effects of ETA on ETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.47 (0.07) 6.78	0.01 (0.05) 0.15
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	0.14 (0.06) 2.50	- -

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.237

Indirect Effects of ETA on ETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.00 (0.01) 0.15	- -
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	- -	- -

Total Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	0.35	0.16 (0.02) 6.78	0.00 (0.02) 0.15
SHAR	0.41 (0.02) 20.22	0.19 (0.03) 6.93	0.00 (0.02) 0.15
CULT	0.41 (0.02) 19.79	0.19 (0.03) 7.01	0.00 (0.02) 0.15
SHRE	- -	0.38	- -
SHMU	- -	0.42 (0.02) 24.15	- -
SHDE	- -	0.43 (0.02) 24.04	- -

ORIN	- -	0.06 (0.02) 2.50	0.44
FLEX	- -	0.06 (0.02) 2.50	0.42 (0.02) 22.98
FLUE	- -	0.06 (0.03) 2.49	0.47 (0.02) 23.18
ELAB	- -	0.07 (0.03) 2.50	0.49 (0.02) 22.83

Indirect Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	0.16 (0.02) 6.78	0.00 (0.02) 0.15
SHAR	- -	0.19 (0.03) 6.93	0.00 (0.02) 0.15
CULT	- -	0.19 (0.03) 7.01	0.00 (0.02) 0.15
SHRE	- -	- -	- -
SHMU	- -	- -	- -
SHDE	- -	- -	- -
ORIN	- -	0.06 (0.02) 2.50	- -
FLEX	- -	0.06 (0.02) 2.50	- -
FLUE	- -	0.06 (0.03) 2.49	- -
ELAB	- -	0.07 (0.03) 2.50	- -

Total Effects of KSI on Y

	TRUST

LEAD	0.30 (0.02) 18.34
SHAR	0.35 (0.02) 21.93
CULT	0.35 (0.02) 23.31
SHRE	0.33 (0.02) 20.76
SHMU	0.36 (0.02) 22.90
SHDE	0.37 (0.02) 23.55
ORIN	0.36 (0.02) 20.61
FLEX	0.35 (0.02) 20.57
FLUE	0.39 (0.02) 23.01
ELAB	0.41 (0.02) 23.35

TI DISTRIBUTED LEADERSHIP

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	TRUST

DIST	0.85
COLL	0.86
CREA	0.83

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	TRUST

DIST	0.41
COLL	- -
CREA	0.12

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.47	0.01
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	0.14	- -

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
DIST	- -	0.00	- -
COLL	- -	- -	- -
CREA	- -	- -	- -

Standardized Total Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	0.35	0.16	0.00
SHAR	0.41	0.19	0.00
CULT	0.41	0.19	0.00
SHRE	- -	0.38	- -
SHMU	- -	0.42	- -
SHDE	- -	0.43	- -
ORIN	- -	0.06	0.44
FLEX	- -	0.06	0.42
FLUE	- -	0.06	0.47
ELAB	- -	0.07	0.49

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	0.71	0.33	0.01
SHAR	0.84	0.39	0.01
CULT	0.88	0.41	0.01
SHRE	- -	0.78	- -
SHMU	- -	0.86	- -
SHDE	- -	0.87	- -
ORIN	- -	0.12	0.83
FLEX	- -	0.11	0.79
FLUE	- -	0.12	0.88
ELAB	- -	0.12	0.89

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	0.16	0.00
SHAR	- -	0.19	0.00
CULT	- -	0.19	0.00
SHRE	- -	- -	- -
SHMU	- -	- -	- -
SHDE	- -	- -	- -
ORIN	- -	0.06	- -
FLEX	- -	0.06	- -
FLUE	- -	0.06	- -
ELAB	- -	0.07	- -

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	DIST	COLL	CREA
	-----	-----	-----
LEAD	- -	0.33	0.01
SHAR	- -	0.39	0.01
CULT	- -	0.41	0.01
SHRE	- -	- -	- -
SHMU	- -	- -	- -
SHDE	- -	- -	- -
ORIN	- -	0.12	- -
FLEX	- -	0.11	- -
FLUE	- -	0.12	- -
ELAB	- -	0.12	- -

Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRUST

LEAD	0.30
SHAR	0.35
CULT	0.35
SHRE	0.33
SHMU	0.36
SHDE	0.37
ORIN	0.36
FLEX	0.35
FLUE	0.39
ELAB	0.41

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

	TRUST

LEAD	0.60
SHAR	0.72
CULT	0.75
SHRE	0.68
SHMU	0.74
SHDE	0.75
ORIN	0.69
FLEX	0.66
FLUE	0.74
ELAB	0.74

Time used: 0.016 Seconds

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์
วันเกิด	8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	205/65 ซอยกลางเมือง 2 ถนนกลางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกัลยาณวัตร ขอนแก่น
พ.ศ. 2532	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2547	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2552	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2555	ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนท่าศาลาประชนาสรณ์ อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น
พ.ศ. 2547	ครู ชำนาญการ โรงเรียนท่าศาลาประชนาสรณ์ อ.มัญจาคีรี จ.ขอนแก่น
พ.ศ. 2551	ครู ชำนาญการ โรงเรียนบ้านแดงน้อย อ.เมือง จ.ขอนแก่น
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1