

การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*

Development of Factors Indicators and Evaluation form of Distributed Leadership of School Administrators under Primary Education Service Area office Nonthaburi Province

¹คมคาย น้อยสิทธิ์, บุญเรียง ขจรศิลป์ และ ธนินาฏ ณ สุนทร

¹Komkary Noisit, Boonreang Kajornsin and Taneenart Na-soontorn

¹วิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹College of Philosophy and Education, Saint John's University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Komkary23@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี 2) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 3) พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ 4) ทดลองใช้แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 300 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า มี 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านการสร้างแรงจูงใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 3) แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ .920 4) ผลการทดลองใช้แบบประเมิน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง และ

*Received December 25, 2020; Revised March 22, 2021; Accepted March 26, 2021

ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์ประกอบ; ตัวบ่งชี้; แบบประเมิน; ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to develop the factors and indicators of distributed leadership of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office; 2) to examine the propriety and feasibility of factors and indicators of distributed leadership; 3) to develop the distributed leadership evaluation form; and 4) to experiment the distributed leadership evaluation form in order to verify its construct validity and the level of distributed leadership among school administrators. A sample group included 300 school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office who were chosen by multi-stage sampling. The tool used to collect data was a questionnaire with 5 point rating scale. The obtained data were analyzed by confirmatory factor analysis (CFA).

From the study, the following results are found: 1) Factor and indicators of distributed leadership of school administrators under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office consist of 4 factors and 15 indicators which are as follows: leadership practice has 4 indicators, teamwork culture has 4 indicators, shared vision has 3 indicators, and building motivation has 4 indicators; 2) All factors and indicators are of propriety and feasibility; 3) The distributed leadership evaluation form of school administrators features a 5-point rating scale and an inter-rater reliability coefficient of .920 among evaluators; and 4) The results of experimenting with the evaluation form revealed that factors and indicators have construct validity, and school administrators have distributed leadership at a moderate level.

Keywords: Development of Factors; Indicators; Evaluation Form; Distributed Leadership; School Administrators

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสังคมแบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) เป็นสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขัน



กับประเทศอื่นได้ ซึ่งการศึกษาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาและ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคม สร้างชาติ และพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพ มีความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานกับการพัฒนาประเทศไทย (Office of the Education Council, 2017) สิ่งแรกที่เราควรรับเร่งพัฒนาคือ คนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากลและเป็นคนดี สามารถยกระดับประเทศเราให้อยู่ในระดับสากลได้ การบริหารจัดการองค์การในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของคนและองค์การ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาในปัจจุบันแต่หมายถึงการเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปด้วย (Sirichotiratana, 2017) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นวิวัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำยุคใหม่ที่มีการกระจายอำนาจจากผู้นำสูงสุดให้กับผู้นำระดับรองลงไปองค์กรของตนเอง มีการกระจายความเป็นผู้นำไปสู่คนอื่นๆ (Spillane, 2006) ดังนั้นภาวะผู้นำที่ดีในองค์กรหนึ่งๆ จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอและต้องมีการพัฒนาผู้นำอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรจะทำให้ทุกคนมีโอกาสพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพจะนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพด้วย

การบริหารจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้นั้น สถานศึกษาถือเป็นองค์กรหลักที่ต้องมีการบริหารงานที่เข้มแข็ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) เป็นหนึ่งทางเลือกในกระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ของสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีลักษณะที่กระจายอำนาจของผู้นำสูงสุดในองค์กรไปสู่คนอื่นในสถานศึกษา Gronn (2003) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) ไว้ดังนี้ การมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือที่มีเป้าหมายเดียวกันของคนในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากหลายมุมมอง การยอมรับภาวะผู้นำหลายรูปแบบ ทั้งผู้นำที่ได้มาจากตำแหน่ง และเกิดขึ้นเองอย่างไม่เป็นทางการ เป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมมากกว่าตามตำแหน่งโครงสร้าง Spillane (2006) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ Distributed Leadership ว่าเป็นทางเลือกของแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติของภาวะผู้นำจากการให้ความสำคัญกับผู้นำสูงสุดคนเดียวเป็นการกระจายภาวะผู้นำไปให้บุคคลอื่นในองค์กรในลักษณะที่มีการปฏิบัติผู้นำมากกว่าหนึ่งคนในองค์กร โดยเชื่อว่าความคิดของผู้นำคนเดียวไม่สามารถปรับปรุง และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้

การบริหารจัดการงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา ซึ่งเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการศึกษามุ่งบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาผลการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ด้านให้กับรองผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่หัวหน้างาน 4 ด้าน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มศักยภาพ เกิดภาวะผู้นำ

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีหน่วยงานใดที่ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการกระจายภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้กับหัวหน้างานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อทดลองใช้แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการบริหารสถานศึกษาของรัฐ ความหมาย องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ
- 1.2 ศึกษาความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ



ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษาหรือเป็นอาจารย์สอนด้านการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. ตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารการศึกษาหรือเป็นอาจารย์สอนด้านการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษามหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น และนำแบบสอบถาม ไปติดต่อประสานงานกับสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะ

ผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 พิจารณาความชัดเจนเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาขั้นตอนนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาหรือเป็นอาจารย์สอนด้านการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2. ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 8 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ คือแบบบันทึกประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความชัดเจนและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2.2 การศึกษาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาในชั้นตอนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ หัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 95 โรงเรียน ละเอียด 5 คน รวมทั้งสิ้น 475 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในชั้นตอนนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 240 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน หัวหน้างาน จำนวน 192 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนในชั้นตอนที่ 3.1

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะการตอบ เห็นด้วย /ไม่เห็นด้วย และข้อเสนอแนะ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่ค่าร้อยละ 80 ขึ้นไป

การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นไปติดต่อประสานงานกับผู้บริหารและหัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษา พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน และนำผลการตอบแบบสอบถาม มาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruency Index: IOC) การวิจัยในชั้นตอนนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญชุดเดียวกันกับผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นตอนนี้คือ แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี

การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจากวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์นไปติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

3.2 ตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability) ซึ่งอยู่บนหลักการที่ว่า เมื่อใช้ผู้ประเมินตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปประเมินผู้ถูกประเมินคนเดียวกัน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน โดย



คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า มีค่า .920 ถือว่ามีคุณภาพด้านความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่ใช้ได้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ หัวหน้างานโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 20 โรงเรียน รวมหัวหน้างาน 40 คน ซึ่งตัวอย่างได้มาโดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ศึกษาในขั้นตอนนี้ คือแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลที่สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำมาหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมิน

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้แบบประเมิน และศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้ ได้แก่ หัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 95 โรงเรียน จำนวน 380 คน
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ หัวหน้างาน 4 ด้านของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 75 โรงเรียน จำนวน 300 คน ซึ่งตัวอย่างในขั้นตอนนี้ได้มาโดยใช้โรงเรียนร้อยละ 80 ซึ่งเหลือจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ในขั้นตอนที่ 3.2

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

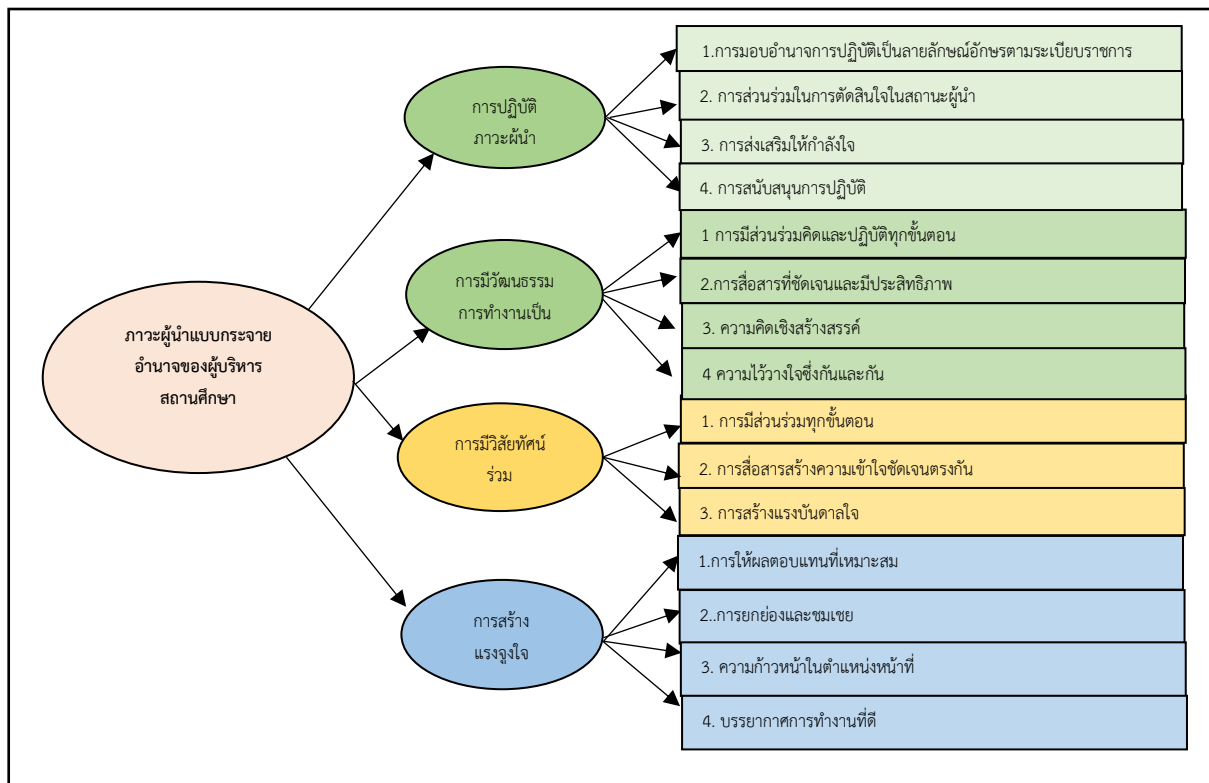
การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยปรัชญาและการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้หัวหน้างาน 4 ด้านของ แต่ละโรงเรียนเป็นผู้ตอบแบบประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการพัฒนางองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ แสดงได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสม และผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยผู้ตอบระบุว่าเห็นด้วย มากกว่าร้อยละ 80 แสดงว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 15 บ่งชี้ และมีคุณภาพด้านความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับ .920

วัตถุประสงค์ที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL เพื่อพิจารณา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า

4.1 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chai-Square = 69.57, df=53, p=.063, GFI=.969, AGFI=.931, RMR=.044, RMSEA=.033) แสดงว่าตัวประกอบประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และพบว่าองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดมีเท่ากับ 2 องค์ประกอบ คือการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักความสำคัญคือ .75 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญน้อยสุด คือ .63 การสร้างแรงจูงใจ

4.2 ผลการประเมินระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำและด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สำหรับ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการปฏิบัติภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร โดยจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ผลการประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นการฝึกพลังทีมงานในแต่ละด้านให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เคารพในศักดิ์ศรีและ ให้เกียรติสมาชิกในทีมงานไม่ดูถูกผู้อื่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมและ ตัดสินใจในการดำ เนินกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีเหตุผล มีความ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อดทน ต่อการวิพากษ์วิจารณ์ ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นใช้ข้อมูล ความรู้ และปัญญาในการทำงานเพื่อ โรงเรียนการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีม ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกันในทีม ให้ทุกคน เข้าใจลักษณะของทีม และบทบาทของทีม ในการทำงาน จัดระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้การประสานกันในการทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีการสนับสนุน การทำงานระหว่าง สมาชิกด้วยกัน สร้างความเข้าใจกับสมาชิกถึงขบวนการของกลุ่ม พฤติกรรมในกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นภายในกลุ่ม จัดให้มีการแก้ไขปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ในการ ทำงานเป็นทีมสร้างความร่วมมือและลดการแข่งขันในสมาชิกของทีมเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานร่วมกับกลุ่ม อื่นๆ สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีม และ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั้ง 2 เขต สามารถนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ตลอดจนสามารถนำแบบประเมินไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในการแบ่งปันหรือกระจายความเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถ การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้นไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาแต่หมายถึงการเตรียมผู้นำรุ่นต่อไปด้วย (Sirichotiratana, 2017) ประกอบกับภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะพิเศษ คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งไปในแนวทางเดียวกัน การเสริมพลังอำนาจให้กับคนอื่นในองค์กรและการสร้างความร่วมมือภายใน (George, 2010) และการสนับสนุนการปฏิบัติภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการสื่อสารและการสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจในองค์กร มีความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Hermann, 2016)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี เป็นการวัดและประเมินผลในลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เป็นการประเมินค่าคุณลักษณะของสิ่งที่วัดออกมาเป็นตัวเลข หรือสามารถใช้วัดทัศนคติหรือแรงจูงใจ ซึ่งจะใช้ตัวเลขเป็นสัญลักษณ์แสดงถึงความสำคัญคุณลักษณะที่แสดงออกมา แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี เป็นข้อคำถามที่แสดงการรับรู้การปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทิศทางบวก แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้ตอบจะต้องตอบทุกข้อโดยแต่ละข้อเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกมากที่สุด ผู้ตอบได้คะแนนตามระดับที่เลือกตอบแต่ละข้อ เมื่อนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ยจะสามารถแปลความหมายระดับเจตคติได้ 5 ระดับ (Kajornsinsin, 1990; Leekitchwatana, 2016) โดยแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability: IRR) โดยมีค่าเท่ากับ .920 จึงถือได้ว่าแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมานั้นมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Tangdhanakanond (2016) ที่กล่าวไว้ว่าแบบประเมินที่มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพด้านความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับที่ใช้ได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ตัวบ่งชี้ การเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ แสดงถึงความสำคัญที่สูงต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นในวิจัยนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และความคิด



สร้างสรรค์เชิงบวก การยอมรับความแตกต่างจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ (Office of the Civil Service Commission, 2016) สอดคล้องกับ Forsythe (2019) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก สามารถช่วยส่งเสริมความร่วมมือของทีมงาน ในส่วนขององค์กรประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตัวบ่งชี้การสื่อสารสร้างความเข้าใจชัดเจนตรงกัน มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การสื่อสารที่ ชัดเจนก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะบรรลุเป้าหมาย เป็นความสำคัญที่มาจากผู้นำที่เอื้ออำนวยและส่งผล โดยตรงต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Sirichotiratana, 2016) ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ตัวบ่งชี้ การสนับสนุนการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การ สนับสนุนการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ผู้นำสูงสุดต้องสนับสนุนผู้นำที่แต่งตั้งขึ้นทั้งด้านทรัพยากร ความรู้และการ ฝึกอบรม (Spillane, 2006) ส่วนองค์กรประกอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตัวบ่งชี้การให้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์สูงสุดต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายได้ว่า การให้ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือหัวหน้าต้องใช้กลยุทธ์และเทคนิคกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีพฤติกรรม เพิ่มแรงในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เพื่อควบคุมประสิทธิภาพและผลลัพธ์สูงสุด คือ การให้รางวัลหรือ ผลตอบแทนที่เหมาะสม ถือเป็นการเพิ่มแรงกระตุ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การฝึกฝน การ สอนงาน ต้องให้ผู้ร่วมงานมองเห็นแนวทางและโอกาสในความก้าวหน้าถือเป็นการเพิ่มแรงกระตุ้นที่ดีที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 จากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำและด้านการ มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และ ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนขนาดสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะสถานศึกษา ขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวนมาก และสามารถบริหารจัดการงานทั้ง 4 ฝ่ายได้ ครอบคลุม ทั้งด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรตามรายหัวนักเรียน ที่มีปริมาณมากเพียงพอในการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลด้านครูและบุคลากรที่มีจำนวน 50-80 คน สามารถพิจารณาคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ใน 4 ฝ่ายได้ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น ส่วนสถานศึกษาขนาดกลาง ตามเกณฑ์ของต้น สังกัดคือ มีนักเรียนน้อยทำให้ได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ ไม่มีงบประมาณเพิ่มเติม และ ประสบปัญหาด้านครูและบุคลากร เนื่องจากมีจำนวนนักเรียนต่อห้องน้อย แต่มีจำนวนห้องเรียนมากทำให้ครู มีจำนวนชั่วโมงในการจัดการเรียนต่อคนมาก ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน 4 ฝ่าย จึงส่งผลต่อ การส่งเสริมการปฏิบัติภาวะผู้นำในสถานศึกษา (Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1, 2019)

เมื่อจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส มีภาวะผู้นำ แบบกระจายอำนาจ สูงกว่าโรงเรียนประถมศึกษาในทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสส่วน ใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ถึงขนาดใหญ่พิเศษ มีนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึง ชั้นมัธยมศึกษาปี

ที่ 3 ทำให้การบริหารจัดการมีปัญหาหลากหลายกว่าโรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะปัญหาด้านพฤติกรรม ทำให้การบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสต้องมีระบบงาน 4 ฝ่ายและหัวหน้างานที่ได้รับการคัดเลือกให้เหมาะสมกับภารกิจโดยเฉพาะงานวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่อยู่ในภารกิจของงานบริหารทั่วไปที่ต้องมีหัวหน้างานที่มีเข้มแข็งใช้ภาวะผู้นำที่ได้รับให้เต็มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา (Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1, 2019)

สรุป

การพัฒนางานองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านการสร้างแรงจูงใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ซึ่งองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ด้านแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ และมีคุณภาพด้านความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับใช้ได้ ส่วนผลการทดลองใช้แบบประเมิน พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลการประเมินระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการวิจัยมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษขนาดกลาง มีผลการประเมินต่ำสุด และจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากกว่าประเภทโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดนนทบุรีควรนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดนนทบุรี สามารถนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จัดฝึกอบรมภาวะผู้นำแบบกระจายของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับใช้ได้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาของจังหวัดนนทบุรีควรมีโครงสร้างและตัวบ่งชี้ในแบบประเมินมากำหนดเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลการประเมินระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีผลการประเมินต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนระดับประถมศึกษาเป็นอันดับแรก

2. ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนขนาดกลางและในโรงเรียนระดับประถมศึกษาต่อไป

References

- Gronn, P. (2003). Leadership: Who Needs it?, *School Leadership and Management*, 23(5), 267-290.
- Hermann, K. R. (2016). *The Principal's role: Distributed leadership*. (Doctoral Dissertation). Old Dominion University, Norfolk, VA.
- Forsythe, J. (2019). *Winning Strategies for Fostering Teamwork in the Workplace*. Retrieved June 23, 2019 from <http://www.igloosoftware.com/blog/teamwork-in-the-workplace/>
- Kajornsinsin, B. (1990). *Research methods in education*. (2nd ed.). Bangkok: Physics Center Press.
- Leekitchwatana, P. (2016). *Research methods in education*. (11st ed.). Bangkok: Mean Service Supply.
- Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1. (2019). *Information*. Nonthaburi: Policies and Plans.
- Office of the Civil Service Commission. (2016). *Effectiveness of team building*. Retrieved December 21, 2018, from <http://www.ocsc.go.th>
- Office of the Education Council. (2017). *The national scheme of education B.E. 2560-2575 (2017-2036)*. Bangkok: Phrik-hwan Co., Ltd.
- Sirichotiratana, N. (2017). *Human resource management in the 21st century*. Bangkok: Chulalongkorn university printing house.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Tangdhanakanond, K. (2016). *Measurement and evaluation of practical skill*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.