

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE ANALYSIS OF THE CONSTRUCT VALIDITY ON FEMALE LEADERSHIP
INDICATORS IN SCHOOL UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2564

KMITL-2021-ED-M-218--046

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE ANALYSIS OF THE CONSTRUCT VALIDITY ON FEMALE
LEADERSHIP INDICATORS IN SCHOOL UNDER THE BANGKOK
METROPOLITAN



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2021

KMITL-2021-ED-M-218--046

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2021

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางจิราพร ชั้นกระจ่าง
รหัสประจำตัว	59603177
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2564
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 องค์ประกอบ 32 ตัวบ่งชี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ ด้านวิสัยทัศน์ มีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และด้านการมีส่วนร่วม มีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 8.34 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 29 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AFGI) เท่ากับ 0.96 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.006 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.004

Thesis Title	The analysis of the construct validity on female leadership indicators in schools under the Bangkok metropolitan
Student	Mrs. Jiraporn Kankrajang
Student ID.	59603177
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Boonchan sisan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

This work aims to analyze construct validity of indicators of female leadership in Bangkok's educational institutes. The sample group consists of 270 teachers in schools affiliated with Bangkok administration, selected by multi-stage sampling. The research tool is a questionnaire with content validity between 0.60 – 1.00 and reliability of .98.

This study reveals that analysis construct validity of indicators of female leadership in Bangkok's educational institutes There are 3 components 32 indicators, human relations 11 indicators, vision 12 indicators, and participation 9 indicators. shows Chi-square value (X^2) of 8.34, DF of 29, statistical significance or p-value of 1.00, Comparative Fit Index (CFI) of 1.00, Goodness of Fit Index (GFI) of 1.00, AFGI of 0.96, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) of 0.006 and Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR) of 0.004

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยการอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยเพื่อการพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ ตลอดจนคุณครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามทำให้งานวิจัยสำเร็จได้

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาและมารดา นายวิชา ชั้นกระจำง และเด็กชายธนวรรณ ชั้นกระจำง สามีและบุตรชายของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และ ประสบการณ์อันดีแก่ผู้วิจัย

จิราพร ชั้นกระจำง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และห้ามอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	
กิตติกรรมประกาศ.....	
สารบัญ.....IV	
สารบัญตาราง.....VI	
สารบัญภาพ.....VII	
บทที่ 1 บทนำ.....1	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1	
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3	
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....3	
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....3	
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....7	
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....9	
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....11	
2.1 การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.....12	
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา.....21	
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity).....42	
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....49	
2.5.1 งานวิจัยในประเทศ.....49	
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....54	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....56	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....56	
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....57	
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....60	
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....61	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และห้ามอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร...68	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	93
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง.....	103
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงองค์ประกอบของวิจัยภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	5
2.1 แสดงการวิเคราะห์หัตถ์บังคับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสตรี.....	30
2.2 แสดงการวิเคราะห์หัตถ์บังคับด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำสตรี.....	35
2.3 แสดงการวิเคราะห์หัตถ์บังคับด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรี.....	40
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 แสดงเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน.....	64
4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	66
4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	68
4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำสตรี ในสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	69
4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำสตรี ในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์.....	70
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำสตรี ในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม.....	71
4.6 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	72
4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	73
4.8 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดล.....	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	19
4.1 สมการโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	75



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงทัดเทียมกับนานาประเทศ ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีแห่งการดำเนินชีวิตของประชากรโลกอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงทำให้มีการตื่นตัว คิดค้นหาวิถีใหม่ในการพัฒนาเพื่อบริหารจัดการประเทศของตนเองให้มีความมั่นคง ทัดเทียม และมีความเข้มแข็ง พร้อมเผชิญต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันในทุกด้าน ความอยู่รอดในยุคแห่งการแข่งขันแบบไร้พรมแดนที่เปิดโอกาสให้เสรีภาพในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ประชากรสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตประจำวันและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างปกติสุขได้นั้นขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีปัจจัยสำคัญคือคุณภาพของประชากร ซึ่งจะทำให้ทุกประเทศในสังคมโลกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน ประเทศที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาประชากรโดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2559 : 7) ที่มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” ซึ่งการที่คนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่มีกระบวนการที่จะสามารถพัฒนาคนในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา การบริหารงานภายใต้สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งต้องตรวจสอบบทบาททั้งของตนเอง และสถานศึกษาว่าเข้าไปเกี่ยวข้องกับสังคมมากน้อยเพียงใดและต้องปกป้องคุ้มครองให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การตอบสนองเช่นนั้นจึงเป็นภาระอันยิ่งใหญ่ของผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากต้องวางแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการและแผนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วิจิตร วรุตบางกูร. 2550 : 1) ผู้นำทางการศึกษาอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำขององค์กร จะต้องมึบทบาทในการนำทางและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ความพยายามที่จะดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาบูรณาการเข้ากับความมุ่งประสงค์ขององค์กรกับการจูงใจของปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมี เพราะการเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผลของหน่วยงาน ผู้บริหาร ที่มีความพร้อมด้านคุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารงาน รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนั้นการสร้างภาวะผู้นำของการศึกษาไทย โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตให้สามารถปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษาก็เป็นความจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาเช่นกัน

ปัจจุบันสังคมโลกได้ให้ความสำคัญและยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในระดับประเทศ และเปิดโอกาสให้สามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในทุกภาคในอนาคตที่คาดว่าจะมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งและศักยภาพของสตรี ที่ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยสหประชาชาติได้กำหนดให้มีวันสตรีสากลขึ้นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างบุรุษกับสตรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และรักษาสันติภาพของโลกและประเทศสมาชิกได้จัดให้มีองค์การสตรีระดับชาติ สอดคล้องกับรัฐบาลของไทยที่ตระหนักถึงความสำคัญเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมของบุรุษและสตรี จึงได้จัดตั้ง “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” กำหนดให้เป็นวาระเร่งด่วนให้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2555 (การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2555 : 2) ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ รวมทั้งงานด้านการศึกษา ผลจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ ได้มีการพัฒนาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีแบบภาวะผู้นำหรือลักษณะภาวะผู้นำที่มีทั้งสอดคล้องกันและแตกต่างกันบ้าง ตามแนวคิดของนักทฤษฎีและนักวิชาการ และยังพบว่าได้มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ดังผลการวิจัยของ (การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2555 : 54) ได้ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย (นารี ต้นบัว. 2559 : 95) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำในระดับมากเช่นกัน

ผู้บริหารสตรีจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทย ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมในยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสอดคล้องกับความเป็นไทย (ปณดา โภชน์สาลี 2559 : 147) กล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดี รู้จักกาลเทศะ ควรรู้จักการไขคำพูดในการสื่อสารจะทำให้บุคลากรที่รวมปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธา จนทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (นารี ต้นบัว. 2559 : 95) ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารสตรีมีจำนวนเพิ่มขึ้นในสถานศึกษาแทบทุกระดับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำถือเป็นแนวทางที่ดีในการพัฒนาผู้นำ ทั้งทางด้านงานวิชาการ การมีมนุษยสัมพันธ์และจริยธรรม รวมไปถึงการทำงานงานเป็นทีม จากงานวิจัยของ (การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2555 : 38) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำสตรีจำเป็นจะต้องมีลักษณะของความเป็นผู้นำทั้งทางด้านสถานภาพและบทบาทสตรี การมีภาวะผู้นำและการมอบอำนาจเน้นการมีส่วนร่วม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมไปถึงลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ มีความเป็นไปได้ในแนวทางเดียวกันกับ (ซูโฮดา สะมะเอ. 2559 : 45) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา พบว่า การที่ผู้นำสตรีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นทางปัญญาและคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำในการบริหารอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับปัจจุบันและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจุบันพบว่าสถิติของผู้นำสตรีสังกัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อบริบทของการบริหารจัดการทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้นำสตรีจึงต้องมีความรู้ในการบริหารงานเป็นอย่างดี

จากเหตุผลข้างต้น จึงมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาอย่างหลากหลาย โดยแต่ละคนก็ได้กำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำในสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป ซึ่งบางงานวิจัยก็กำหนดจากการสังเคราะห์เอกสารแล้วกำหนดองค์ประกอบเฉพาะในงานวิจัยของตน บางงานวิจัยก็ยึดแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กำหนดไว้เป็นกรอบ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษามุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้นำสตรีสำหรับนำไปปรับปรุง เป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสตรีที่มีศักยภาพ สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถเป็นองค์กรที่ใช้พัฒนาคนและเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

โมเดลตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อามัดไฟซอล มาปะ (2554 : 7) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่ามี 2 องค์ประกอบคือ

1. ด้านมุ่งงาน
2. ด้านมุ่งสัมพันธ์

ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2555 : 60) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า มี 3 องค์ประกอบคือ

1. ด้านกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องการทำงานตามแบบแผนขององค์กร
2. ด้านมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านประสิทธิผล พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องวิสัยทัศน์

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 38) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ
3. การมีส่วนร่วม
4. สถานภาพและบทบาทสตรี
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

นารี ต้นบัว (2559 : 95) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
2. ด้านจริยธรรม
3. ด้านงานวิชาการ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ปณดา โภชน์สาลี (2559 : 147) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านการสื่อสารที่ดี
4. ด้านการตัดสินใจ
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์
6. ด้านการมีส่วนร่วม
7. ด้านการบริหารความขัดแย้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ด้านการทำงานเป็นทีม
9. ด้านการทำเพื่อความสำเร็จ

ชูไธดา สมะแอ (2561 : 145) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ขอสนิษฐ์ ทะยี่เซ็ง (2561 : 12) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการใช้อำนาจ
2. ด้านการสนับสนุน
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการมุ่งความสำเร็จของงาน
5. ด้านมุ่งการศึกษาเรียนรู้

จากมาตรฐานและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงองค์ประกอบของวิจัยภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ ของสตรี	แหล่งข้อมูล							ความถี่
	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)	อายมัตไฟซอล มาปะ (2554)	การณันท์ รัตนแสวงษ์ (2555)	นารี ต้นบัว (2559)	ปณดา โสชนัสกลี (2559)	ชูไธดา สมะแอ (2561)	ขอสนิษฐ์ ทะยี่เซ็ง (2561)	
1. มุ่งเน้นงาน	✓	✓						2
2. มนุษย์สัมพันธ์	✓	✓		✓	✓			4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ของสตรี	แหล่งข้อมูล							ความ ๓๒
	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)	อามิตโฟซอล มาปะ (2554)	การุณนพรัตน์แสนวงษ์ (2555)	นารี ต้นบัว (2559)	ปณดา โภชนาสถิติ (2559)	ชูไธดา สมะมะแอ (2561)	ชอลน๊ะห์ ทะยะยั้ง (2561)	
3. มีวิสัยทัศน์	✓		✓			✓		3
4. การเสาะแสวงหาข้อมูล					✓			1
5. การตัดสินใจ					✓			1
6. การใช้อิทธิพล			✓				✓	2
7. แรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์			✓					1
8. การมอบอำนาจ			✓					1
9. การมีส่วนร่วม			✓		✓		✓	3
10. การสร้างแรงบันดาลใจ						✓		1
11. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์						✓		1
12. คำมั่นถึงปัจเจกบุคคล						✓		1
13. กระตุ้นทางปัญญา						✓		1
14. เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม						✓		1
15. พฤติกรรมการเป็นผู้นำ				✓	✓			2
16. มีจริยธรรม				✓				1
17. มุ่งงานวิชาการ				✓				1
18. การทำงานเป็นทีม				✓	✓			2
19. บุคลิกภาพที่ดี						✓		1
20. การสื่อสารที่ดี						✓		1
21. การบริหารความขัดแย้ง				✓				1
22. การทำเพื่อความสำเร็จ					✓		✓	2
23. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา							✓	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักพิจารณาความถี่ที่ สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จาก 7 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

1. มนุษย์สัมพันธ์
2. วิสัยทัศน์
3. การมีส่วนร่วม

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 84 แห่ง มีครูจำนวน 2,800 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่มีผู้นำเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 290 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้างที่กำหนดว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 200 คน (Gaskin et al., 2014; Fabrigar et al., 1999) อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันการได้ข้อมูลที่เอนเอียงและความไม่ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปอีกเกินกว่าจำนวนที่เหมาะสมขั้นต่ำ รวมทั้งสิ้น จำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง และ 32 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. มนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 11 ตัวแปร ดังนี้
 - 1.1 มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ
 - 1.2 ยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด
 - 1.3 ใส่ใจ ดูแล และห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และครอบครัว
 - 1.4 สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ
 - 1.5 ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.6 มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย
- 1.7 ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ
- 1.8 ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ
- 1.9 มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 1.10 มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
- 1.11 ผู้บริหารสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย จำนวน 12 ตัวแปร ดังนี้
 - 2.1 มีรูปแบบการทำงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์
 - 2.2 สามารถให้คำแนะนำและส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ
 - 2.3 เป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 - 2.4 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
 - 2.5 สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร
 - 2.6 สามารถสื่อสารมุมมองกว้างไกลเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
 - 2.7 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
 - 2.8 สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 - 2.9 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน
 - 2.10 มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
 - 2.11 คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา
 - 2.12 สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ
3. การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย จำนวน 9 ตัวแปร ดังนี้
 - 3.1 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน
 - 3.2 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน
 - 3.3 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ในการพัฒนาองค์กร
 - 3.4 นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจพัฒนาองค์กร
 - 3.5 มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน
 - 3.6 มอบหมายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม
 - 3.7 สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
 - 3.8 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร
 - 3.9 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการชักจูง โน้มน้าว สั่งการ ควบคุมให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา สร้างขวัญกำลังใจ การอุทิศเวลา และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

1. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ในการดูแล ใส่ใจ และห่วงใย โดยสนับสนุนความก้าวหน้า พร้อมยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น อยู่เสมอ คอยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้ที่ยอมเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจและยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด สามารถประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีมุมมองที่กว้างไกล สามารถเห็นอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้างสรรค์พร้อมทั้งคอยแนะนำแนวทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ คอยสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม พร้อมคอยให้กำลังใจ และเป็นพี่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจในกระบวนการทำงาน พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน โดยนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร มีการกระจายอำนาจให้กับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม โดยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

1.6.2 ความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง ความสามารถที่เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นนั้น วัดได้ผลตรงลักษณะ คุณสมบัติ ทฤษฎี และประเด็นต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้น ลักษณะที่สนใจอาจเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ถือว่าเป็นโครงสร้างความคิดหรือภาวะสันนิษฐาน (Construct) ที่เป็นนามธรรม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นการตอบคำถามว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ดีเพียงใด โดยใช้สถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะ ได้แก่ การใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

1.6.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่สอนในสถานศึกษาที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในปีการศึกษา 2563

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีผู้บริหารเป็นสตรี กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 84 โรงเรียน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ โดยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสตรีในหัวข้อต่าง ๆ เป็นการกำหนดกรอบเนื้อหาของการวิจัยให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 การบริหารการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.1.2 โครงสร้างของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.1.3 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
 - 2.1.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2.2 ภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา
 - 2.2.4 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์
 1. ความหมายของมนุษยสัมพันธ์
 2. ตัวบ่งชี้มนุษยสัมพันธ์
 - 2.2.5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์
 1. ความหมายของวิสัยทัศน์
 2. ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์
 - 2.2.6 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม
 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม
 2. ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)
 - 2.3.1 ความหมายของความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)
 - 2.3.2 การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.1 ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์

2.3.2.2 หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

เมื่อปี พ.ศ. 2404 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างโรงเรียนขึ้นในพระบรมมหาราชวังเรียกว่าโรงเรียนหรือโรงสกูล ทุกคนได้มีโอกาสเข้าเรียนโดยเสมอกันต่อมาในปี พ.ศ. 2464 ได้ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษาฉบับแรกโดยโรงเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานครอยู่ในกรมประชาสัมพันธ์ศึกษา ต่อมาเปลี่ยนเป็นกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากนั้นในปี พ.ศ. 2515 ได้จัดตั้ง “กรุงเทพมหานคร” ตามประกาศคณะปฏิวัติและได้ปรับส่วนราชการของสำนักงานการศึกษาในรูปแบบปัจจุบันแบ่งออกเป็น 8 ส่วนราชการ คือ 1. สำนักงานเลขานุการ 2. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการศึกษา 3. กองคลัง 4. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา 5. กองเทคโนโลยีการศึกษา 6. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร 7. กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียนและ 8. หน่วยศึกษานิเทศก์ (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร 2561 : 2)

2.1.1 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา มีส่วนราชการ (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร 2561 : 6) ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณกลางและธุรการทั่วไปของสำนักงานการศึกษา

1.2 การดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ

1.3 การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ

กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างสำนักงานการศึกษา

1.4 การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

และบุคลากรกรุงเทพมหานคร

1.5 การดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา

1.6 การดูแลศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์

1.7 การประชาสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.8 การดูแลศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- 1.9 การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนักการศึกษา
- 1.10 การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมพิเศษ
- 1.11 การบริหารงานก่อสร้างอาคารเรียน
- 1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
2. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - 2.1 การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การโอน ย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน
 - 2.2 การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 - 2.3 การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
 - 2.4 การพิจารณาความชอบและประเมินสมรรถภาพ
 - 2.5 การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ
 - 2.6 การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.7 การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การลา สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
 - 2.8 การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.9 การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีและเลื่อนวิทยฐานะ สายงานการสอน สายงานการบริหารสถานศึกษา และสายงานการนิเทศการศึกษา
 - 2.10 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร
 - 2.11 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
3. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - 3.1 การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง รวบรวมและจัดทำค่าของงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา
 - 3.2 การบริหารงบประมาณ
 - 3.3 การตรวจสอบฎีกาทุกหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินนอกงบประมาณ
 - 3.4 การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงินและการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชีให้กับเจ้าหน้าที่กองคลัง และส่วนราชการอื่น ๆ
 - 3.5 การจัดทำทะเบียนคุมรายงานรายรับ - รายจ่ายทางการเงินบัญชี ติดตามรวบรวมรายงานในด้านการเงินการคลังของสำนักการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3.7 การดำเนินการสำรวจวัสดุ - ครุภัณฑ์ที่ทางโรงเรียนต้องการ

3.8 การให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

3.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4 สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 การดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การศึกษา

4.2 การกำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์ ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายและแผนการศึกษา

4.3 การดำเนินการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

4.4 การวิจัยทางการศึกษา

4.5 การส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ

4.6 การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

4.7 การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

4.8 การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการประเมินผลการจัดการศึกษา

4.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองเทคโนโลยีการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

5.1 การกำหนดกรอบนโยบายทิศทางแผนเทคโนโลยีการศึกษา

5.2 การศึกษา ออกแบบ วิเคราะห์ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีการศึกษา

5.3 การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีการศึกษา

5.4 การส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน

5.5 การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามประเมินผลด้านเทคโนโลยีการศึกษา

5.6 การประสานความร่วมมือด้านวิชาการและเทคโนโลยีศึกษากับหน่วยงานภายนอก ผลิตและเผยแพร่งานวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษา

5.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

6.1 การศึกษา วิเคราะห์ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2 การพัฒนาสมรรถนะและเส้นทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการฝึกอบรม

6.3 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การฝึกอบรม การวางแผน การประเมินผลและการติดตามผลการฝึกอบรม

6.4 การส่งเสริมการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การดูงานภายในและต่างประเทศ

6.5 การส่งเสริมเทคโนโลยีและการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ

6.6 การบริหารงานลูกเสือ ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

6.7 การบริหารงานลูกเสือในฐานะสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานครและบริหารงานยุวกาชาดในฐานะสำนักงานคณะกรรมการยุวกาชาดกรุงเทพมหานคร การบริหารจัดการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานคร

6.8 การอบรม ประชุม สัมมนาการจัดกลุ่มกองลูกเสือ การจัดตั้งปรับหมู่ยุวกาชาด

6.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

7.1 การจัดทำแผนและหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.2 การดำเนินการเกี่ยวกับงานคุ้มครองสิทธิเด็ก

7.3 การดำเนินการเกี่ยวกับงานสุขภาวะสุขภาพนักเรียน

7.4 การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักเรียนร่วมกับสภาเด็กและเยาวชน

7.5 การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียน

7.6 การประสานความร่วมมือเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาเสพติดในสถานศึกษา

7.7 การดำเนินการรับถ่ายโอนโรงเรียนนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร

7.8 การวิเคราะห์และประมาณการจำนวนนักเรียน/ห้องเรียนล่วงหน้า

7.9 การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา ทะเบียนนักเรียนในสถานศึกษา

7.10 การตรวจสอบวุฒิการศึกษา และการเทียบโอนผลการเรียนรู้

7.11 การจัดทำประกาศส่งเด็กเข้าเรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับการจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ

7.12 การดำเนินการรับนักเรียนจากหน่วยงานภายนอก เด็กเรียนร่วม เด็กพิเศษและนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทย

7.13 การประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.14 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาหรือประสบปัญหาต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.15 การดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน

7.16 การส่งเสริม สนับสนุนสมรรถนะและทักษะด้านต่าง ๆ ของนักเรียนในระดับชาติ และนานาชาติ

7.17 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

8.1 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์ วิจัย รูปแบบกระบวนการนิเทศ

8.2 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

8.3 การจัดการเรียนตามหลักสูตรปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร

8.4 การปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

8.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2.1.2 โครงสร้างของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานครจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายของสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็น 8 ส่วนราชการ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2561 : 5) ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณกลางและธุรการทั่วไปของสำนักการศึกษา งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้างสำนักการศึกษา ด้านสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร งานนิติกรรมและสัญญา การดูแลศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การประชาสัมพันธ์ การดูแลศูนย์ข้อมูลข่าวสารการบริหารสินทรัพย์ ส่วนกลางของสำนักการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมพิเศษ การบริหารงานก่อสร้างอาคารเรียน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา มีอำนาจหน้าที่วางแผนกำลังคน การสรรหาการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และขอกลับเข้ารับราชการ การเลือกตำแหน่งและระดับเงินเดือนการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การพิจารณาความชอบและการประเมินสมรรถภาพ การจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบทะเบียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติอิเล็กทรอนิกส์และระบบการสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การลา สิทธิประโยชน์ต่างๆ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีและเลื่อนวิทยฐานะสายงานการสอนสายการบริหารสถานศึกษาและสายงานการนิเทศการศึกษา การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานด้านการเงินการคลังรวบรวมและจัดทำคำขอประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา การบริหารงบประมาณ การตรวจสอบฎีกาทุกหมวด รายจ่ายทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและเงินนอกประมาณ การรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการเก็บรักษาเงินพร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบัญชีการบันทึกบัญชีให้กับเจ้าหน้าที่กองคลังและส่วนราชการอื่นๆการจัดทำทะเบียนคุม รายงานรายรับรายจ่ายทางการบัญชี ติดตามรวบรวมรายงานในด้านการเงินการคลังของสำนักการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐให้กับโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การดำเนินการสำรวจวัสดุครุภัณฑ์ที่ทางโรงเรียนต้องการการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ศึกษากำหนดกรอบแนวทางหลักเกณฑ์ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบาย และแผนการศึกษาดำเนินการจัดทำข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร การวิจัยทางการศึกษาการส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านพัฒนามาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กองเทคโนโลยีการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ กำหนดกรอบนโยบายทิศทางแผนเทคโนโลยีการศึกษาออกแบบวิเคราะห์พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีการศึกษา การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยและติดตามประเมินจริงหน้าที่ โดยมีการศึกษาการประสานความร่วมมือด้านวิชาการและเทคโนโลยีศึกษากับหน่วยงานภายนอกผลิตหรือแพร่งานวิชาการด้านเทคโนโลยีการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องได้รับมอบหมาย

6. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร การพัฒนาสมรรถนะและเส้นทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการฝึกอบรมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การฝึกอบรม การวางแผน การประเมินผลและการติดตามผลการอบรม การส่งเสริม การอบรมประชุมสัมมนา การดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ การส่งเสริมเทคโนโลยีและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ การบริหารงานลูกเสือยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกฎกระทรวงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องการบริหารงานลูกเสือในฐานะสำนักงานลูกเสือกรุงเทพมหานคร และบริหารงานยุวกาชาดในฐานะสำนักคณะกรรมการยุวกาชาดกรุงเทพมหานคร การบริหารจัดการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานคร การอบรมประชุมสัมมนา การจัดกลุ่มของลูกเสือ การจัดตั้งปรับหมู่ยุวกาชาด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

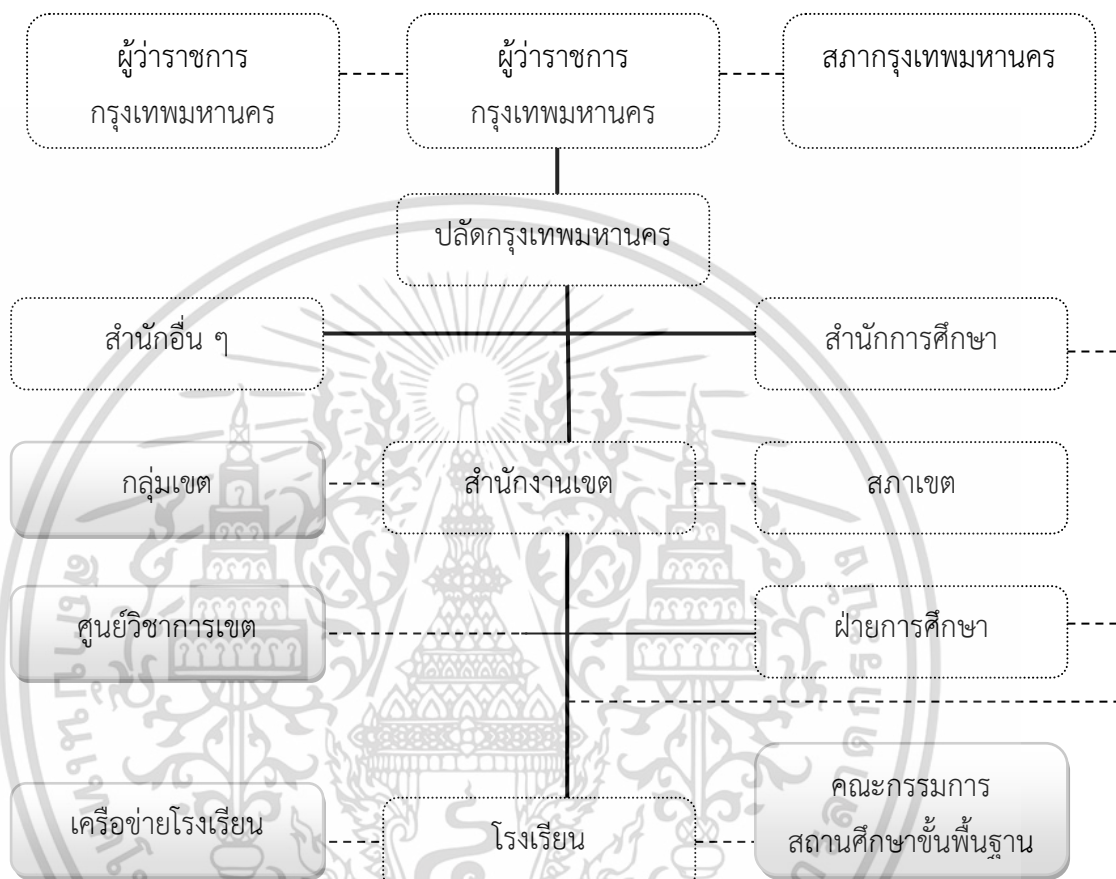
7. กองเสริมสร้างสมรรถนะนักเรียน มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนและหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเด็ก การดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาวะสุขภาพนักเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจกรรมนักเรียนร่วมกับสภาเด็กและเยาวชน การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้แก่นักเรียน การประสานความร่วมมือเกี่ยวกับการป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา การดำเนินการรับถ่ายโอนนักเรียนนอกสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์และงบประมาณการจำนวนนักเรียนห้องเรียนล่วงหน้า การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาทะเบียนนักเรียนในสถานศึกษา การตรวจสอบวุฒิการศึกษาและการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ การจัดทำประกาศส่งนักเรียนเข้าเรียนในสถานศึกษาที่การศึกษาภาคบังคับ การจัดสรรโอกาสเข้าศึกษาต่อระหว่างสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ การดำเนินการรับนักเรียนจากหน่วยงานภายนอกเด็กเรียนร่วม เด็กพิเศษ และนักเรียนที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย การประสานและบูรณาการความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา ทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาหรือประสบปัญหาต่างๆ การดำเนินการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะและทักษะด้านต่างๆ ของนักเรียนในระดับชาติและนานาชาติ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

8. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีอำนาจหน้าที่ พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการวิเคราะห์ วิจัยรูปแบบกระบวนการนิเทศการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร การจัดการเรียนตามหลักสูตรปฐมวัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร การปฏิบัติตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีแนวปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย และตามเจตนารมณ์ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2558 : 8) ดังภาพที่ 2.1

โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ที่มา : เอกสารนโยบายและแผนการศึกษา สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2558 : 8

2.1.3 นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษาได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) โดยมีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2563 : 4) ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร ที่พร้อมด้วยคุณธรรม”

2. อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รู้หน้าที่ มีจิตสาธารณะ รักษาสิ่งแวดล้อม เป็นนวัตกรรมที่พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

3. ยุทธศาสตร์

3.1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

3.2 พัฒนาผู้เรียนตามอัตลักษณ์แห่งมหานคร

3.3 ยกระดับประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

3.4 พัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา

3.5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

4. พันธกิจ

4.1 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

4.2 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีอัตลักษณ์แห่งมหานคร

4.3 เสริมสร้างประสิทธิภาพจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

4.4 ส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการดิจิทัลเพื่อการศึกษา

4.5 เสริมสร้าง และพัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง

2.1.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

การบริหารการศึกษาของสำนักงานการศึกษาในส่วนของการประถมศึกษา จัดในลักษณะของสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้มีอำนาจ คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต และโรงเรียนตามลำดับ โดยมีสำนักงานการศึกษาเป็นฝ่ายอำนวยการหรือหน่วยงานที่ปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนในระดับกรุงเทพมหานคร และฝ่ายศึกษาเป็นส่วนราชการที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกันในระดับสำนักงานเขตโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจการบริหารโรงเรียนสีดำนได้แก่ 1. ด้านงานวิชาการ 2. ด้านงบประมาณ 3. ด้านงานบริหารบุคคล และ 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนาการศึกษาให้รอบด้านของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงได้แบ่งโรงเรียนตามสภาพความเหมาะสมของพื้นที่แต่ละสำนักงานเขต (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2563 : 12) ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จำนวน 437 โรงเรียน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพกลาง	มี 9 เขต	41 โรงเรียน
2. กลุ่มกรุงเทพใต้	มี 10 เขต	58 โรงเรียน
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ	มี 7 เขต	46 โรงเรียน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	มี 9 เขต	131 โรงเรียน
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ	มี 8 เขต	91 โรงเรียน
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้	มี 7 เขต	70 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งข้อมูลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มี จำนวน 131 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขต จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางกะปิ เขตมีนบุรี เขตบางนา เขตลาดกระบัง เขตหนองจอก เขตประเวศ เขตคันนายาว เขตสะพานสูงและเขตคลองสามวา

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Certo & Trevis Certo. (2009 : 387- 401) ได้นิยามความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้ในการสั่งการหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้บริหารไว้ว่าถึงแม้ว่าข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีผู้บริหารบางส่วน คือ ผู้นำและผู้นำบางส่วน คือ ผู้บริหารแต่ด้วยกระบวนการที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรม (Leadership) ท้ายที่สุดแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้ผู้บริหารทรงประสิทธิภาพสูงสุด (The Most Effective Managers) พัฒนาก้าวสู่ผู้นำได้

ศิริรินทร์พร สุรบุรณ์กุล (2555 : 26) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่มีเหนือบุคคลอื่น และสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นสามารถปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

วิไลวรรณ ปันวัง (2557 : 11) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม

วิชัย วิชากุลวานิช (2559 : 19) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจภายใต้ขอบเขตที่กำหนดในการมีอิทธิพล สั่งการควบคุม ชักจูง รับใช้และการให้บริการ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุดโดยการกระทำต่อหรือให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานหรือกลุ่มพนักงานเพื่อให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

สยาม ทองใบ (2559 : 10) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่ดีที่มีความสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเป็นผู้ประสานงานที่ดีและมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของหน่วยงาน อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากคำนิยามของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้อำนาจหรืออิทธิพล ในการชักจูง โน้มน้าว สั่งการ ควบคุมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้โดยไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติตาม

2.2.2 ภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา

ปัจจุบันสตรีได้เริ่มบทบาทการบริหารและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำมากขึ้น ซึ่งต่างจากอดีตที่สังคมกำหนดให้สตรีต้องมีบุคลิกภาพอ่อนแอ ไม่เชื่อมั่นในตัวเอง เป็นบุคลิกภาพของคนที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ ขาดการยอมรับและขาดโอกาสในการเป็นผู้บริหาร ขาดคุณลักษณะการเป็นผู้นำดังที่ (Bennis W. and Nanus B. 1985 : 195) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรคุณลักษณะของผู้นำ ส่วน (Edgar. 1979 : 35) กล่าวว่าพื้นฐานความเชื่อของบุคคลพบว่ามีทัศนคติที่ต่อบทบาทของสตรีตรงข้ามกับเพศชายคือสตรีมีลักษณะ Expressive ไม่เป็นตัวของตัวเองและไม่มีลักษณะผู้นำ และพบว่าผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้นำทางการบริหารได้เช่นเดียวกับผู้ชาย แต่มีลักษณะที่แตกต่างกันตามธรรมชาติของเพศ ดังนี้

1. ผู้หญิงจะเป็นคนเจ้าอารมณ์อ่อนไหวง่าย ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ และจะแสดงออกถึงอารมณ์นั้นๆ แม้ต่อที่ประชุมหรือเอาปัญหาส่วนตัวมาปะปนกับงาน เป็นต้น
2. ผู้ชายจะเป็นผู้ท่างเห็นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีความละเอียดลึกซึ้งในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด แต่จะยึดมั่นในอยู่กับนโยบายและการพรรณนางานตลอดจนเป็นคนเก็บความรู้สึกที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง
3. ผู้หญิงขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าพูดอะไรตรง ๆ ไม่มีความเด็ดขาดในบางสถานการณ์
4. ผู้หญิงจะมีความเข้าใจและสนใจเข้าถึงจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกว่าผู้ชาย
5. ผู้หญิงจะมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การติดต่อสื่อสารจะทำได้ทั้งสองทาง ไม่ถือยศถือตำแหน่งเหมือนผู้ชาย
6. ผู้หญิงจะมีความเป็นระเบียบและตรงเวลา ซึ่งสำคัญและจำเป็นปฏิบัติงานขององค์กร
7. ผู้ชายจะเป็นคนตามสบายและมีอารมณ์ขัน สนุกสนาน
8. ผู้ชายจะแยกการทำงานกับบทบาททางสังคมไว้คนละส่วน จะจริงจังกับการทำงานแต่พอหมดเวลาทำงานแล้วจะเป็นบทบาททางสังคม
9. ผู้ชายจะทำงานเป็นอิสระและคิดอะไรเป็นระบบ
10. ผู้ชายมักจะคิดว่าตนเองเป็นผู้นำที่เหนือกว่าผู้หญิง การที่ผู้หญิงจะต้องทำงานเพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ชายด้วยกันนะของผู้หญิงมีความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรม

ในปี 2004 Funk ศึกษาความสัมพันธ์ของอาชีพกับลักษณะ และรูปแบบผู้นำพบว่าคุณลักษณะของผู้นำสตรี คือ ความกล้า การดูแลเอาใจใส่ การสร้างสรรค์ มีความมั่นใจ ซื่อสัตย์ มีสัญชาตญาณ รอบรู้ มีความรับผิดชอบ ยอมรับความเสี่ยง การไว้วางใจ การมอบหมายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขยันขันแข็ง การคิดใคร่ครวญ นอกจากนี้จากการศึกษาของ (Florence U. และ Getrude N. 2005 : 23) พบว่าผู้บริหารสตรีมีแรงขับเคลื่อนมากกว่าชาย เต็มใจรับความเสี่ยงแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นเข้าถึงได้ง่าย มุ่งมั่นให้งานสำเร็จและเข้าสังคมได้ดีประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องมากกว่าผู้นำชาย เนื่องจากผู้นำหญิงจะรับข้อมูลจากรอบด้าน (Florence U. และ Getrude N. 2005 : 959-963)

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายคนที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรี แสดงให้เห็นว่าผู้นำสตรีมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากผู้ชาย แต่นักวิชาการบางคนกล่าวว่าผู้นำชายมีประสิทธิภาพกว่าผู้นำสตรี ในขณะที่นักวิชาการบางคนกล่าวว่าทั้งผู้นำสตรีและผู้นำชายอาจมีประสิทธิภาพเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและผู้นำชายต่างก็เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะอยู่ในองค์กรที่มีความชอบในตัวหญิงและชายแตกต่างกันก็ตาม การศึกษาเรื่องนี้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เหตุใดสังคมจึงตั้งคำถามถึงประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของชายและหญิง นั้นเป็นเพราะสังคมยังเชื่อว่าชายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแต่ไม่มั่นใจในตัวสตรีว่าจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีการศึกษาภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาดังกล่าวขึ้น

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา

เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีประเด็นใดบ้างที่ควรศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้ อาสมัตไพซอล มาปะ (2554 : 7); ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2555 : 60); การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 38); นารี ต้นบัว (2559 : 95); ปณดา โภชนาสาลี (2559 : 147); ชูไธดา สมะมะแอ (2559 : 145); หมอสนิษฐ์ หะยิเช็ง (2561 : 12)

อาสมัตไพซอล มาปะ (2554 : 7) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า มี 2 องค์ประกอบคือ

1. ด้านมุ่งงาน
2. ด้านมุ่งสัมพันธ์

ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2555 : 60) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า มี 3 องค์ประกอบคือ

1. ด้านกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องการทำงานตามแบบแผนขององค์กร
2. ด้านมิตรสัมพันธ์ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องมนุษยสัมพันธ์
3. ด้านประสิทธิผล พฤติกรรมที่แสดงออกถึงเรื่องวิสัยทัศน์

การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 38) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและการมอบอำนาจ
3. การมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สถานภาพและบทบาทสตรี
5. ลักษณะของความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

นารี ต้นบัว (2559 : 95) ได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
2. ด้านจริยธรรม
3. ด้านงานวิชาการ
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการทำงานงานเป็นทีม

ปณดา โภชน์สาส์ (2559 : 147) ได้ทำการศึกษารายละเอียดประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านภาวะผู้นำ
3. ด้านการสื่อสารที่ดี
4. ด้านการตัดสินใจ
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์
6. ด้านการมีส่วนร่วม
7. ด้านการบริหารความขัดแย้ง
8. ด้านการทำงานเป็นทีม
9. ด้านการทำเพื่อความสำเร็จ

ชูไธดา สมะแอ (2561 : 145) ได้ทำการศึกษารายละเอียดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา พบว่า มี 7 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
3. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561 : 12) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการใช้อำนาจ
2. ด้านการสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการมุ่งความสำเร็จของงาน
5. ด้านมุ่งการศึกษาเรียนรู้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักพิจารณาความถี่ที่ สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จาก 7 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ

1. มนุษย์สัมพันธ์
2. วิสัยทัศน์
3. การมีส่วนร่วม

2.2.4 องค์ประกอบด้านมนุษย์สัมพันธ์

1. ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

Flippo (1966 : 15) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การทำงานร่วมกัน ในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ สมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ความเข้าใจอันดีต่อกัน

โคสิทตา เณว็อง (2554 : 11) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อัน ดีต่อกันระหว่างบุคคลทั้งกาย วาจาและทางใจ เป็นการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ เพื่อให้เกิด ความรักใคร่ยอมรับนับถือความเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือร่วมใจที่ดีต่อกัน ทำให้อยู่ ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิไลวรรณ ปันวัง (2558 : 35) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง มนุษย์สัมพันธ์ เป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติต่อกัน การทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการสื่อสาร การ ร่วมมือร่วมใจกันเกิดความนับถือรักใคร่ชอบพอ ทำให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันด้วยความดีและมี ความสุข

บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ (2559 : 47) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ทำให้เกิดความรักใคร่ความพอใจในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ยัง ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์

บุษบง ธิยามาตร (2562 : 353) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่งเพื่อดำเนินการ ให้องค์การนั้น หรือสังคมนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ถ้ามีมนุษย์สัมพันธ์อันดีบุคคลในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือสังคมดังกล่าวก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและมีความเข้าใจอันดีต่อกันร่วมมือกันประสานงานช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามคำว่ามนุษย์สัมพันธ์ สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ทั้งกาย วาจาและทางใจ เป็นการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกัน ส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กร เป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ตัวอย่างมนุษย์สัมพันธ์

กวี วงศ์พุ่ม (2550 : 70) ได้ทำการศึกษาหลักในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำที่ผู้บริหารควรยึดหลักปฏิบัติไว้ให้เกิดผลดี พบว่า ตัวอย่างชี้ด้านมนุษย์สัมพันธ์ของการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำ ประกอบด้วย

1. รู้จักพูดจาทักทายผู้อื่นโดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงถึงไมตรีจิต
3. จำชื่อผู้ร่วมงานได้เลยทักทายได้ถูกต้อง
4. ให้ช่วยเหลือตามแต่โอกาส
5. พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
6. ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชมต่อกัน
7. ให้ความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
8. รู้จักเห็นใจผู้อื่นด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
9. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุของผู้อื่น
10. กล้าคิดกล้าตัดสินใจและยอมรับเมื่อตัดสินใจพลาด

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553 : 172) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวอย่างชี้ด้านมนุษย์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 5 ตัวอย่าง ดังนี้

1. มีความสามารถในการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. เป็นคนใจกว้างเปิดเผยและจริงใจ
3. เป็นคนมองโลกในแง่ดี
4. มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. รู้จักคอยให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554 : 73) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุสลิมเขต 1 พบว่า ตัวอย่างชี้ด้านมนุษย์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี มีจำนวน 15 ตัวอย่าง ดังนี้

1. มีความเป็นกัลยาณมิตรไม่ถือตัว
2. เป็นมิตรมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเข้าถึงได้ทุกเวลา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีความเห็นอกเห็นใจ เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา
4. ให้ความไว้วางใจและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน
5. ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ
6. มีการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
7. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
8. ใส่ใจดูแลในเรื่องสวัสดิการของผู้ร่วมงาน
9. มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างหลากหลาย
10. เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดีและให้กำลังใจผู้ร่วมงานเสมอ
11. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน
12. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญมากที่สุด
13. ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้แก่ปัญหาในการปฏิบัติงาน
14. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ
15. มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ธนิศรา แสนจริง (2555 : 41) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
2. มีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน
3. มีการจัดวางระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นอย่างดี
4. ให้ความสำคัญและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. มีการกระจายอำนาจในการทำงานให้กับผู้บริหารระดับต่างๆจนถึงระดับปฏิบัติ
6. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมาร่วมพัฒนางาน
7. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
8. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสายงาน
10. มีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่นเป็นตัวอย่างที่ดี
11. มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงาน
12. เอาใจใส่ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ
13. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงาน
14. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มที่
15. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
16. มีความสามารถในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความสามารถ

และความถนัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

17. ให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน

คาวี เจริญจิตต์ (2557 : 21) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กระตุ้นบุคคลอื่นในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้
4. ให้ความสำคัญและยกย่องผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
5. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงานทำความถนัด
6. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
7. มีการพบปะสังสรรค์ แสดงความยินดี ยกย่องชมเชย ให้รางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
8. สามารถพูดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
9. สามารถแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งที่เกิดระหว่างผู้ร่วมงานได้
10. สามารถติดต่อประสานงานกับชุมชนในการระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการร่วมกับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

นัญจรี เจริญสุข (2558 : 85) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. สามารถจัดกระบวนการสื่อสาร
2. มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
3. มีความสามารถในการสื่อสาร
4. สามารถขอความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายต่างๆ
5. มีทักษะการเข้าสังคม
6. มีความรู้สึกไวต่อคนอื่น
7. สามารถใช้กลุ่มเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน
8. ให้การสนับสนุนช่วยเหลืองานต่าง ๆ
9. มีอารมณ์ขัน
10. มีทางวุฒิภาวะอารมณ์
11. สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

12. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล
13. มีมนุษยสัมพันธ์
14. ให้การยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน
15. มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
16. พัฒนาเพื่อนร่วมงานได้
17. มีความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน
18. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
19. ให้เกียรติให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน
20. มีการสร้างความสัมพันธ์และทำงานอย่างต่อเนื่องกับผู้เกี่ยวข้อง

นารี ต้นบัว (2559 : 98) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย

1. ความรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้และจิตวิทยานำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ดี
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองเสมอต้นเสมอปลาย
3. ดูแลทั้งในหน้าที่และครอบครัว
4. สนับสนุนความก้าวหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอ
5. รับฟังให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา

ปณดา โภชน์สาลี (2559 : 152) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มองโลกในแง่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ
2. ยิ้มแย้มแจ่มใสกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นปกติวิสัย
3. มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงานและ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ
4. ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล
5. มีกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยสุภาพกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษา
6. เป็นคนรักษาคำพูดกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
7. มองเห็นคุณค่าในตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา
8. เข้าใจตนเองเข้าใจเพื่อนร่วมงานและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถ

สังเคราะห์ ดังตารางที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์หัวข้อตั้งด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสตรี

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ	พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553) ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธนิศรา แสนจริง (2555) คาวี เจริญจิตต์ (2557) นัจจรี เจริญสุข (2558) ปณดา โภชน์สาลี (2559)
สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธนิศรา แสนจริง (2555) คาวี เจริญจิตต์ (2557) นัจจรี เจริญสุข (2558) นารี ต้นบัว (2559)
มีการพูดและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	กวี วงศ์พัฒน์ (2550) พงกะพรรณ ตะกลมทอง (2553) ธนิศรา แสนจริง (2555) นัจจรี เจริญสุข (2558)
มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธนิศรา แสนจริง (2555) คาวี เจริญจิตต์ (2557) นัจจรี เจริญสุข (2558)
ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) นัจจรี เจริญสุข (2558) ปณดา โภชน์สาลี (2559) นารี ต้นบัว (2559)
มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธนิศรา แสนจริง (2555) คาวี เจริญจิตต์ (2557) นัจจรี เจริญสุข (2558)
ใส่ใจ ดูแล และห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และครอบครัว	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ปณดา โภชน์สาลี (2559) นารี ต้นบัว (2559)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ	กวี วงศ์พุดม (2550) คาวิ เจริญจิตต์ (2557)
มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) นัฏจรี เจริญสุข (2558)
ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธณิศรา แสนจริง (2555)
สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	คาวิ เจริญจิตต์ (2557) นัฏจรี เจริญสุข (2558)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานในการดูแล ใส่ใจ และห่วงใย โดยสนับสนุนความก้าวหน้า พร้อมยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ คอยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้ที่ยอมเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจและยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด สามารถประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์

1. ความหมายของวิสัยทัศน์

Bennis W. and Nanus B. (1985 : 151) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ

Beare et.al., (1989 : 107) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคตซึ่งสร้างมาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อุไรวรรณ ไชโย (2556 : 15) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ภาพความสำเร็จที่ผู้นำต้องการให้องค์กรของตนเป็น ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนในอนาคตโดยมีเป้าหมาย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ สามารถวางแผนกำหนดแนวการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทองคำ พิมพ์ (2556 : 23) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพ กำหนดเป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนพัฒนาให้ องค์กรเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ โดยภาพนั้นต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจน ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

พระมหามงคล สารินทร์ (2558 : 55) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผนพัฒนา ให้องค์กรเกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามด้านวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แนวนโยบายในการวางแผนพัฒนาให้ องค์กร เพื่อให้เกิดภาพขององค์กรในอนาคตซึ่งสร้างมาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์กร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพ ปัจจุบันและการเปลี่ยนในอนาคตโดยมีเป้าหมาย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ โดยภาพนั้น ต้องมีความเป็นไปได้ และมีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์

Bennis, Warren G. (1989 : 89) ได้ทำการศึกษาหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมผู้อื่น ให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย

2. มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น

4. ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

5. นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553 : 25) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลา พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของคุณลักษณะและพฤติกรรม ของภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. มีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2. การสร้างกลยุทธ์เพื่อผลการดำเนินการที่ดีที่สุด

3. สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

4. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม

ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554 : 73) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรีเขต 1 พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย
2. มีความเฉลียวฉลาดและมีสมรรถนะในการทำงาน
3. มีการนำรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ มาให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ
4. ให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานเสมอ
5. มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
6. มีผลงานเป็นที่พึงพอใจเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร
7. มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน
8. ให้โอกาสและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
9. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทักษะการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน
10. มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและกระตุ้นสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ใช้

ความสามารถอย่างเต็มที่จนประสบความสำเร็จในงานนั้น

11. ให้ความสำคัญหรือมอบหมายงานให้กับทุกคนคอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา
12. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ
13. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอโครงการใหม่ ๆ กิจกรรมใหม่ ๆ ให้สามารถปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย
14. สนับสนุนให้อิสระในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
15. ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิถีสู่ความสำเร็จที่สูงขึ้น

การุณันท์ รัตนแสวงษ์ (2555 : 38) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย

1. กระตุ้นนวัตกรรมและให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
2. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. จัดรูปแบบของบทบาทที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้
4. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม
5. สร้างอารมณ์เข้าสู่ที่ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อที่ทำงาน

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558 : 46) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์การนิสิตนักศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงแนวโน้มในการปฏิบัติงานในอนาคตของหน่วยงาน
2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเรื่องในอนาคต
3. หลีกเลี่ยงเรื่องราวที่เป็นปัญหาในอดีต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สามารถแนะนำแนวทางการทำงานที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

5. วางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ซูโอดา สะมะแอ (2559 : 45) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ถึงความเป็นไปได้ใหม่ที่นำขึ้นต้น
2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน
3. มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน
4. ใฝ่รู้ ติดตามเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
5. มีการสร้างทีมงาน เพื่อทดแทนผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ติดภารกิจ
6. เผยแพร่ โน้มน้าวโดยสอดคล้องคำสอนอิสลามในการแก้ปัญหาการทำงาน
7. พุดคุย เพื่อให้ผู้ร่วมงานตั้งเจตนาที่บริสุทธิ์ใจในการทำงาน
8. แสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจอย่างชัดเจน

ณัฐนันท์ แถวนาซุม (2561 : 41) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการบริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการบริหารงานความร่วมมือ ประกอบด้วย

1. มีมุมมองกว้างไกลมองเห็นอนาคตข้างหน้าของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
2. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ เพื่อนำมากำหนดทางสถานศึกษาในอนาคตระยะยาวได้อย่างชัดเจนว่าสถานศึกษามุ่งไปทางใด
3. จัดการประเมินแนวโน้มของความเสียหายในและภายนอกสถานศึกษา
4. สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
5. มีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมสถานการณ์
6. สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาบนความมีเหตุผลและความรอบคอบ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562 : 48) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ประกอบด้วย

1. มีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา
3. มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
4. เป็นผู้มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองเห็นสิ่งที่เป็นเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง
6. พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ
7. มีความสามารถสะท้อนภาพให้เห็นสิ่งที่สมาชิกต้องการได้

จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ สามารถสังเคราะห์ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำสตรี

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
แนะนำรูปแบบการทำงานที่ทำท่ายและส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ	Bennis. (1989) ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2554) การุณินันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ชูไธดา สมะมะแอ (2559) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562)
มีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ชูไธดา สมะมะแอ (2559) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562)
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร	Bennis. (1989) ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2554) การุณินันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555)
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร	ชูไธดา สมะมะแอ (2559)
มีมุมมองกว้างไกลเห็นอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ณัฐนันท์ แกวนาชุม (2561) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562)
มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	ปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ฉัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558) ณัฐนันท์ แกวนาชุม (2561)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ	สุรีพันธุ์ เสนานุช (2553) ณัฐนันท์ แกวนาชุม (2561)
มีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน	Bennis. (1989) การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555)
สามารถแนะนำแนวทางการทำงานที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554) ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558)
มอบหมายงานใหม่ๆ ทำทหายความสามารถและกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่จนประสบ ความสำเร็จ	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)
มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)
มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	ชูไอลดา สมะมะแอ (2559)
คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ยกย่องที่ดีเมื่อเกิด ปัญหา	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)
สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาบน ความมีเหตุผลและความรอบคอบ	ณัฐนันท์ แกวนาชุม (2561)
คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ยกย่องที่ดีเมื่อเกิด ปัญหา	ปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2554)
สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาบน ความมีเหตุผลและความรอบคอบ	ณัฐนันท์ แกวนาชุม (2561)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีมุมมองที่กว้างไกล สามารถเห็นอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้างสรรค์พร้อมทั้งคอยแนะนำแนวทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ คอยสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม พร้อมคอยให้กำลังใจ และเป็นที่ยกย่องแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.6 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

มยุรา ศรีสมุทร (2555 : 33) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาพิจารณาในการปฏิบัติและการตัดสินใจ

ดวงใจ บุญหล้า (2556 : 46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจรวมถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อยๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558 : 74) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้นำเน้นความสัมพันธ์มากแต่เน้นงานน้อยผู้นำจะร่วมแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่ชี้แนะ ควบคุม กำกับ หรือสั่งงาน

ลัดดาวัลย์ สมตน์ (2561 : 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา ตัดสินใจและประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

จากความหมายที่นักวิชาการได้นิยามภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง ผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาแสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับการขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

2. ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วม

House, Robert J. & Mitchell, T.R. (1974) ได้กำหนดแบบความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ให้คำแนะนำกับคำแนะนำต่างๆ ก่อนที่จะทำการตัดสินใจ
3. รับฟังและปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554 : 81) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน
4. มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

ทัศนีย์ ชุ่มชื่น (2554 : 36) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมขององค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ยินดีรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากครูและผู้ปกครอง
2. ให้คำแนะนำความช่วยเหลือแก่บุคลากรอย่างเต็มความสามารถ
3. สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

การณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 283) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. มีส่วนร่วมในการประชุมสัมมนาและปรึกษาหารือ
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกต่างๆ ของแผน
3. มีส่วนร่วมการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
4. มีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาของหน่วยงาน
5. มีส่วนร่วมในการพิจารณางบประมาณของโครงการ
6. มีส่วนร่วมในการเข้าฟังประชุมชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ของโครงการ
7. มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน
8. มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถาม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเสนอ

ผลงานการปฏิบัติงาน

วรารณณ์ ช่างอยู่ (2557 : 61) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงงานเสมอ
2. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน
3. มีวิธีการจูงใจให้ครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงาน
4. กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน
5. แสดงให้ครูผู้สอนรู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตาม

เป้าหมาย

ปณดา โภชน์สาลี (2559 : 152) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวบ่งชี้ ด้านการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ปกครองของผู้บริหารสตรี มีจำนวน 8 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน
2. เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาทำกิจกรรมในกระบวนการดำเนินการเพื่อความสำเร็จขององค์กร

4. ให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงานของตน
6. มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเสมอ
8. มีการกระจายอำนาจให้การปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขอสนธิ์ ทยี่เซ่ง (2561 : 175) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบด้วย

1. ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและงานเท่า ๆ กัน
2. ยินดีรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ
3. สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมหารือ
4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะและนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ

5. ขอคำปรึกษาจากผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจ
6. มีการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากการบังคับบัญชา
7. ขอความคิดเห็นในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา
8. นำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
9. ให้ความสำคัญในกระบวนการปรึกษาหารือในการบริหารงาน

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561 : 41) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. เปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงาน
2. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน
3. ไม่เข้าไปควบคุมหรือสั่งการในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและอุปสรรคปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
 บัญชา บัญชาบำรุง (2561 : 23) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
 กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
 ประกอบด้วย

1. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย
2. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อสานวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย
 ร่วมกัน
3. สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอยากพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ
4. มีแผนงานรองรับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายการศึกษาและสภาพแวดล้อม
 ทางสังคมอย่างรวดเร็ว
5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
6. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์
7. มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรม
8. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานอย่างชื่นชมและจริงใจ
 จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วม สามารถ
 สังเคราะห์ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรี

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน กระบวนการทำงาน	House,Robert J.& Mitchell,T.R. (1974) อภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) ปณดา โภชน์สาลี (2559) ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561) วรณพร ตรีชัยศรี (2561)
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและ รับ ฟัง ความ คิด เห็น อุป สรรค ปัญ ญา และ ข้อ เสนอแนะของผู้ร่วมงาน	House,Robert J.& Mitchell,T.R. (1974) การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555) วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) ปณดา โภชน์สาลี (2559) ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	อ้างอิง
ให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ในการพัฒนาองค์กร	การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ปณดา โภชน์สาลี (2559) ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561) บัญชา บุญบำรุง (2561)
ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ	ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554) การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555) ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561)
สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน	ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554) วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) ปณดา โภชน์สาลี (2559)
มีการกระจายอำนาจให้กับการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	ปณดา โภชน์สาลี (2559) ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561)
นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ	ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561)
สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	วราภรณ์ ช้างอยู่ (2557) วรรณพร ตรีชัยศรี (2561) บัญชา บุญบำรุง (2561)
มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร	การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรี สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจในกระบวนการทำงาน พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน โดยนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร มีการกระจายอำนาจให้กับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม โดยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

2.3.1 ความหมายของความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความสำคัญ เป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นมีคุณภาพ ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ และวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง คุณภาพของเครื่องมือที่สำคัญที่สุด คือ ความตรง (Validity) ซึ่งเป็นความถูกต้อง แม่นยำ ของเครื่องมือในการวัดคุณลักษณะที่ต้องการศึกษา ความตรงประเภทหนึ่ง คือ ความตรงเชิงโครงสร้าง (วราพร เอรารวรรณ์. 2554 : 395) ซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Punch (อ้างใน ประสพชัย พสุนนท์. 2558 : 339) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นการตรวจสอบว่าแบบสอบถามมีความสามารถวัดพฤติกรรมได้ตรงตามโครงสร้างทฤษฎีหรือไม่ กล่าวคือเป็นการหาข้อสรุปอ้างอิงโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัดว่าได้ผลตรงตามทฤษฎีของโครงสร้างนั้น ๆ ได้ดีเพียงใด

DeVon (อ้างใน ปราณี มีหาญพงษ์. 2561 : 11-12) กล่าวว่า ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการสรุปอ้างอิงโครงสร้างของเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นนั้นว่าการวัดได้ผลตรงตามทฤษฎีที่ต้องการศึกษาได้ดีเพียงไร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลที่ได้จากเครื่องมือ นั้นกับโครงสร้างและความหมายทางทฤษฎีของสิ่งที่มุ่งวัดด้วยวิธีตัดสินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เปรียบเทียบคะแนนกับกลุ่มที่ได้ผลหรือวิธีวิเคราะห์เมตริกพหุลักษณะ-พหุวิธี หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2552 : 118-119) ได้สรุปว่า ความเที่ยงตรงตามโครงสร้างหรือความเที่ยงตรงเชิงทฤษฎี (Construct validity) เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของเครื่องมือวัดลักษณะที่เป็นนามธรรม ในกรณีที่ต้องการแปลผลคะแนนเพื่อสรุปอ้างอิงถึงลักษณะทั่วไปของบุคคล ลักษณะที่สนใจอาจเป็นลักษณะทางจิตวิทยา เช่น เขavnปัญญา ทักษะคิด หรือความสามารถ เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นโครงสร้างความคิดหรือภาวะสันนิษฐาน (Construct) ซึ่งเป็นนามธรรมไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แบบสอบที่จะนำมาใช้วัดลักษณะเหล่านี้จำเป็นต้องมีความตรงตามโครงสร้าง ซึ่งเป็นการวัดที่ตรงกับลักษณะที่ต้องการวัด การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาหรือความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการกำหนดเนื้อหา ความเป็นตัวแทน และเกณฑ์ที่เหมาะสมจากปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องทำการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้วย

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2555 : 226) ให้ความหมายของคำว่า ความตรงตามโครงสร้าง หมายถึง คำถามในแบบสอบถามวัดได้ตรงกับมิติของมโนทัศน์ตัวแปร และครอบคลุมมโนทัศน์ของตัวแปรในทุกมิติ

บุญจันทร์ สีสันต์ (2560 : 101) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการพิจารณาว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ๆ สร้างเครื่องมือได้ตรงตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนั้น ๆ หรือไม่ เช่น ต้องการศึกษาเขavnปัญญา เครื่องมือที่ใช้วัดเรื่องเขavnปัญญาต้องมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนเวสาสำหรับการเขavnงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เอาไปเขavnขันดานการคานไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับเรื่องเขาวนัปัญหา หรือองค์ประกอบเกี่ยวกับเขาวนัปัญหา อาทิ ทฤษฎีเขาวนัปัญหาของกิลฟอร์ด ที่ได้กล่าวว่า เขาวนัปัญหาของมนุษย์ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ (1) สิ่งที่เราให้ เกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ซึ่งเรียกว่า เนื้อหา (Contents) (2) การแสดงออก ที่เรียกว่า การปฏิบัติการ (Operations) และ (3) ผลที่เกิดจากการแสดงออก ซึ่งเรียกว่า ผลผลิต (Products) เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้วัดเรื่องเขาวนัปัญหาที่จะมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวด้วย การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวด้วย การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างนอกจากจะพิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว ยังมีการใช้สถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยเฉพาะ ได้แก่ การใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งเป็นสถิติทางการวิจัยที่ใช้การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยตรง

จากความหมายความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) หมายถึง ความสามารถที่เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นนั้นวัดได้ผลตรงลักษณะ คุณสมบัติ ทฤษฎี และประเด็นต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้น ลักษณะที่สนใจอาจเป็นลักษณะทางจิตวิทยา ถือว่าเป็นโครงสร้างความคิดหรือภาวะสันนิษฐาน (Construct) ที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นการตอบคำถามว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นวัดคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้ดีเพียงใด โดยใช้สถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยเฉพาะ ได้แก่ การใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

2.3.2 การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้การสนับสนุนทฤษฎียืนยันความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น โดยประโยชน์ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีดังนี้ (1) เป็นการยืนยันว่าตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบตรงตามทฤษฎีที่กำหนดจริง (2) เป็นการยืนยันว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างจริง หรือกล่าวอีกนัย ก็คือ ตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ที่กำหนด (3) องค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีเมื่อนำมาใช้ในบริบทที่กำหนดนั้น องค์ประกอบใดมีน้ำหนักหรือความสำคัญมากกว่ากัน และ (4) ภายในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ (ตัวแปรแฝง) ค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้ตัวใดมีน้ำหนักหรือความสำคัญมากกว่ากัน ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้นต้องเริ่มต้นจากการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวแปรเพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวแปรสังเกตได้ที่สามารถนำมาใช้วัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวให้ครบทุกตัวแปรแฝงแล้วจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป (พูลพงษ์ สุขสว่าง. 2556 : 100-101)

1. ลักษณะข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องการข้อมูลที่มีลักษณะ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้อมูลควรวัดเป็นค่าต่อเนื่อง (Continuous) และมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ แต่ปัจจุบันในโปรแกรมลิสเรล 8.50 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกประเภท (Categorical Data) ในโมเดลสมการโครงสร้างได้ รวมทั้งมีวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบพิเศษที่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องลักษณะการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบปกติ (เสรี ชัดเข้ม. 2547 : 22)

2. ควรใช้ข้อมูลจำนวนมาก วิธี CFA ต้องการข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เนื่องจากผู้วิจัยส่วนมากใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) โดยปกติวิธี ML มีข้อเสนอแนะว่า ควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างต่ำ 100-200 หน่วยตัวอย่าง หรือกรณีที่ผู้วิจัยต้องการเปรียบเทียบคุณสมบัติของเครื่องมือระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่างกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มควรมี 100-200 หน่วยตัวอย่าง (เสรี ชัดเข้ม. 2547 : 22)

2. หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่างๆ ซึ่งเป็นการกำหนดโมเดลการวัดตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวชี้วัดใดบ้าง ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวต้องถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว (unidimensional measures) หรือค่า cross loading มีค่าเท่ากับ 0 ต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ที่ตัวแปรสังเกตได้ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงทุกตัว การที่ตัวแปรสังเกต 1 ตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงมากกว่า 1 ตัว แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างอาจขาดความตรงตามภาวะสันนิษฐาน (construct validity)

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ ในวิธี CFA ผู้วิจัยต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Overidentified Model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า (เช่น น้ำหนักองค์ประกอบ ความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น) ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่าโมเดลระบุพอดี (Just Identified Model) โปรแกรมลิสเรลไม่สามารถประมาณค่า พารามิเตอร์ในโมเดลระบุไม่พอดี และให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลระบุพอดีได้ไม่ดี วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีเฉพาะกับโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น

หลักทั่วไปในการกำหนดความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล ผู้วิจัยควรมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัวต่อตัวแปรแฝง 1 ตัว ที่เรียกว่า กฎสามตัวบ่งชี้ (Three Indicator Rule) แล้วกำหนดให้ตัวบ่งชี้ 1 ตัวเป็นตัวแปรอ้างอิงหรือการทำให้ตัวแปรแฝงเป็นค่ามาตรฐาน โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรอ้างอิงเท่ากับ 1.00 การใช้ตัวบ่งชี้หลายตัววัดตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้สามารถวัดลักษณะ

ของตัวแปรแฝงได้หลายแง่มุม โมเดลที่มีข้อคำถามหลายข้อต่อตัวแปรแฝงหนึ่งตัว ทำให้ผลการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องมากขึ้น ค่าพารามิเตอร์แม่นยำขึ้น และค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เพิ่มขึ้น (Marsh et al. อ้างใน เสรี ชัดรัมย์. 2547 : 27) ดังนั้น โมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้มากกว่ามีแนวโน้มที่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดีกว่าโมเดลที่มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้น้อยกว่า

3. การประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (Estimating the Parameter) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแก้สมการโครงสร้างเพื่อหา ค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมสมการ เป็นการดำเนินการโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ค่าเศษเหลือ เป็นต้น

กระบวนการประมาณค่าพารามิเตอร์มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง 2 เรื่อง ดังนี้

3.1 เรื่องความลำเอียง หรือค่าที่ประมาณได้เท่ากับค่าพารามิเตอร์จริง ๆ หรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ ค่าสถิติทดสอบนัยสำคัญเหล่านี้ชี้ว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้มีโอกาสผิดพลาดเท่าใด

3.2 เรื่องประสิทธิภาพในการประมาณค่าพารามิเตอร์ วิธีที่ใช้ประมาณค่า พารามิเตอร์มีประสิทธิภาพมากที่สุดแล้วหรือ หรืออาจกล่าวได้ว่า โมเดลองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับข้อมูลดีแล้วหรือยัง มีโมเดลทางเลือกอื่นที่สอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าหรือไม่ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล

4. การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีหรือไม่ หรือแนะนำว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งในกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มากกว่าผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรือปรับโมเดลใหม่

ขั้นแรกในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ผู้วิจัยต้องตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้สมเหตุสมผลหรือไม่ เป็นไปตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ แต่ถ้าพบกรณีต่อไปนี้อาจเกิดจากกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลองค์ประกอบไม่ถูกต้อง

4.1 ค่าพารามิเตอร์มีค่ากลับกัน (เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก ทั้ง ๆ ที่ในตามทฤษฎีต้องมีค่าเป็นลบ เป็นต้น)

4.2 ค่าพารามิเตอร์น้อยเกินไป มากเกินไป หรือไม่เหมาะสม (เช่น ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบมีค่าติดลบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 1.00 เป็นต้น)

4.3 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าปกติ (มีค่าเกินกว่า 2.00)

4.4 ค่าประมาณความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เป็นลบ หรือใกล้ ๆ 0 หรือมากกว่า 1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยต้องตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัว เพราะโมเดลองค์ประกอบที่มีค่าพารามิเตอร์สมเหตุสมผล อาจสอดคล้องกับข้อมูลไม่ดี ก็ได้ (Mueller อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 24) ปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่าค่าสถิติตัวใดดีที่สุด โพรแกรมลิสเรลกำหนดค่าสถิติเหล่านี้ให้โดยอัตโนมัติ ผู้วิจัยพิจารณาเลือกใช้ค่าสถิติเอง

ในยุคแรก ๆ วารสารวิชาการรายงานค่าสถิติวัดความสอดคล้อง ได้แก่ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Goodness of Fit Statistic) ค่าสถิติไค-สแควร์ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลองค์ประกอบตามทฤษฎีที่เป็นสมมติฐานวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เป็นสิ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะผู้วิจัยต้องการยืนยันสมมติฐานศูนย์ (Null Hypothesis)

ค่าสถิติไค-สแควร์ขึ้นอยู่กับขนาดกลุ่มตัวอย่างและการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องการแจกแจงปกติพหุนาม ในกรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป) สถิติไค-สแควร์อาจเสนอแนะว่า ให้ปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบที่มีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี (plausible model) เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ความแตกต่างระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์มีเพียงเล็กน้อย ก็ทำให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ (Wang, et. al. อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 28-29) จึงไม่ควรใช้สถิติไค-สแควร์เพียงค่าเดียวในการสรุปความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bollen & Long อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 28-29)

ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระ โดยหลักทั่วไป ถ้าค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Mueller อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 29)

ค่าไค-สแควร์สอดแทรก (Nested Chi-square) หรือการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าสถิติไค-สแควร์ ซึ่งใช้สำหรับเปรียบเทียบโมเดลคู่แข่ง (Competing Models) ว่าโมเดลใดสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่ากัน การคำนวณใช้วิธีนำค่าสถิติไค-สแควร์และองศาอิสระของโมเดลหนึ่งตั้งลบด้วยค่าสถิติไค-สแควร์และองศาอิสระของอีกโมเดลหนึ่ง ถ้าค่าไค-สแควร์สอดแทรกมีนัยสำคัญทางสถิติโมเดลที่มีค่าไค-สแควร์น้อยกว่าสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าโมเดลที่มีค่าไค-สแควร์มากกว่า (Aroian & Norris อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 29)

ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนตัวอื่น ๆ ที่ใช้กันมาก ได้แก่ ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) ดัชนีทั้งสามมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 Diamantipoulos and Sigauw เสนอแนะว่า ถ้าดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Hu and Bentler (อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2547 : 29-30) เสนอแนะว่า ถ้าดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดล

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ ยังมีค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล เช่น ค่ารากของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : Standardized RMR) ค่า Standardized RMR อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

โดยหลักการทั่วไป การตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบที่เป็นสมมติฐานวิจัยหรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลองค์ประกอบ หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์และดัชนี GFI, AGFI, CFI, Standardized RMR, RMSEA ดังนี้ (1) ค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ถือว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (2) ค่าสถิติไค-สแควร์มีนัยสำคัญ ($p \leq .05$) แต่ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 3.00 ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 ถือว่าโมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แม้ว่าผู้วิจัยยอมรับค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลแล้ว ก็ยังไม่สามารถสรุปยืนยันได้ว่าโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานถูกต้องหรือไม่ ถ้าข้อมูลชุดนั้นยังสอดคล้องกับโมเดลทางเลือกอื่น ๆ อีก หรืออาจกล่าวได้ว่า ในกรณีที่ข้อมูลไม่สอดคล้องกับโมเดล ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานได้ แต่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าโมเดลสมมติฐานเป็นโมเดลที่ถูกต้องเพียงโมเดลเดียว (Mueller อ้างใน เสรี ชัดเข้ม. 2547 : 30) เนื่องจากผู้วิจัยยังสามารถกำหนดโมเดลองค์ประกอบอื่น ๆ จากข้อมูลชุดนี้ได้

5. การดัดแปรโมเดล (Model Modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ (เส้นทาง) ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เช่น ผู้วิจัยมีสมมติฐานว่า คำถามบางข้อมีน้ำหนักบนองค์ประกอบต่าง ๆ สัมพันธ์กันแต่ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่สัมพันธ์กัน ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนีดัดแปรโมเดล (Modification Indices : MI) ดัชนี MI จะเสนอว่า ควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดลเพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจปรับพารามิเตอร์ตัวใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับพารามิเตอร์อย่างมีความหมายในเชิงเนื้อหาและสามารถตีความหมายค่าพารามิเตอร์นั้น ๆ ได้ชัดเจน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยควรพิจารณาค่าเศษเหลือของตัวแปรสังเกตได้แต่ละค่าด้วยเศษเหลือที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามาก (เกินกว่า 2.00) เศษเหลือมีค่ามากอาจชี้ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการ

กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลังจากปรับโมเดลแล้ว โมเดลองค์ประกอบที่ปรับใหม่ต้องสมเหตุสมผลและเป็นไปตามทฤษฎีที่คาดการณ์ไว้ ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์โมเดลที่ปรับใหม่ด้วยข้อมูลชุดเดิม หรืออาจกล่าวได้ว่า โมเดลที่ปรับใหม่ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับข้อมูลมากกว่าโมเดลเดิมเสมอไป เพราะว่าโมเดลที่ปรับใหม่ดีกว่าอยู่แล้ว ปัญหาหนึ่งในการปรับโมเดล คือ การตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างใหม่ ดังนั้น ถ้าผู้วิจัยมีข้อมูลมากพอ อาจแบ่งข้อมูลเป็น 2 ชุด ใช้ชุดหนึ่งสำหรับพัฒนาโมเดล ส่วนอีกชุดหนึ่งสำหรับตรวจสอบโมเดล

หลักการขั้นตอนการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นเทคนิค EFA และ CFA มี 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน คือ การเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ การสกัดองค์ประกอบขั้นต้น การหมุนแกน และการสร้างสเกลองค์ประกอบ ในขั้นการเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ หรือเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ด้วย CFA นอกจากจะเตรียมการตามแบบเดียวกับ EFA แล้ว นักวิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวก่อนจะวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นการสกัดองค์ประกอบ และการหมุนแกนเป็นการทำงานของคอมพิวเตอร์ และในขั้นสุดท้าย คือ การสร้างสเกลองค์ประกอบนั้น เป็นแบบเดียวกับเทคนิค EFA ดังนั้น ในการเสนอสาระการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค CFA นี้ ผู้วิจัยเสนอสาระในส่วนที่แตกต่างกัน คือ เรื่องการกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล และการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 142-143)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA

1.1 จำนวนองค์ประกอบร่วม

1.2 ค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างองค์ประกอบร่วมหรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ PH ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยต้องการองค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกันค่าของความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบนั้นต้องเป็นศูนย์ ถ้าต้องการองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน (มีการหมุนแบบมุมแหลม) นักวิจัยต้องการกำหนดค่าสมาชิกระหว่างองค์ประกอบคู่หนึ่งในเมทริกซ์ PK ให้เป็นพารามิเตอร์อิสระให้โปรแกรมลิสเรลประมาณค่า

1.3 เส้นทางการแสดงผลระหว่างองค์ประกอบร่วม K และตัวแปรสังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ LX ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดล CFA กำหนดค่าตัวแปร X1, X2, X3 ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วม K สมาชิกที่แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยของ K บน X1, X2, X3 ต้องกำหนดเป็นพารามิเตอร์อิสระ ส่วนตัวแปร X4, X5 ที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบร่วม K จะมีค่าพารามิเตอร์กำหนดเป็นศูนย์

1.4 ค่าของความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่สังเกตได้ X หรือค่าของสมาชิกในเมทริกซ์ TD ของโปรแกรมลิสเรล ถ้านักวิจัยมีโมเดล CFA กำหนด ตัวแปร X1 เป็นตัวแปรที่วัดโดยไม่มีความคลาดเคลื่อน นักวิจัยต้องกำหนดค่าความแปรปรวนของเทอมความคลาดเคลื่อน ตัวแปร X1 กับเทอมความคลาดเคลื่อนตัวแปรสังเกตได้ตัวอื่น ๆ เป็นศูนย์ทั้งหมด ในกรณีที่โมเดล CFA ของนักวิจัยมีความคลาดเคลื่อนทั้งหมดเป็นอิสระต่อกัน (ตาม

ข้อตกลงเบื้องต้นที่ใช้ใน EFA) นักวิจัยต้องกำหนดพารามิเตอร์นอกแนวทแยงของเมทริกซ์ TD เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศูนย์ทั้งหมด แต่ในเทคนิค CFA นักวิจัยคลายข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้ และยอมให้ทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้โดยกำหนดให้พารามิเตอร์ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนคู่หนึ่งเป็นพารามิเตอร์อิสระ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล CFA จะช่วยลดจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าให้น้อยลงทำให้โปรแกรมลิสเรลสามารถแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่า (unknown) ได้เป็นค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ต้องการได้

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล CFA

สำหรับการวิเคราะห์ CFA และโมเดลลิสเรลทุกชนิด การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญต่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล เพราะการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี ซึ่งหมายความว่า การแก้สมการหาค่าตัวไม่ทราบค่าจะได้รากของสมการที่เป็นได้ค่าเดียว ถ้านักวิจัยประมาณค่าพารามิเตอร์โดยที่โมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวไม่ได้ จะได้รากของสมการที่ไม่มี ความหมาย การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวนี้เป็นสิ่งจำเป็นทั้งในการวิเคราะห์ด้วย CFA และ EFA แต่ในการวิเคราะห์ EFA นักสถิติได้กำหนดเงื่อนไขบังคับทำโดยนักวิจัยซึ่งกำหนดเงื่อนไขแตกต่างกันไปตามโมเดลของแต่ละคนจึงเป็นหน้าที่ของนักวิจัยที่ต้องตรวจสอบเพื่อระบุความเป็นไปได้ค่าเดียว (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 : 145)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ทัศนันท์ ชุ่มชื่น (2554 : 36) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและจำแนกรายด้านและรายข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน เป็นบุคคลที่สำคัญต่อการนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์การต่างๆจะต้องการผู้นำในอุดมคติ ที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละและมีความเป็นประชาธิปไตย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้ได้ใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ตามตัวชี้วัดทั้ง 6 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก โดยตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากที่สุด คือ ผู้นำต้องเน้นการวัดและประเมินผลผู้ความสำคัญ

ต่อกลุ่มสำเร็จของการพัฒนาองค์กร รองลงมาได้แก่ ผู้นำต้องสร้างให้ผู้อ่านเห็นความจำเป็นในการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานองค์กร ด้านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมการเป็นเจ้าของสำหรับผู้รับผิดชอบงานแต่ละคน ด้านการโอนความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถตามลำดับ

ธณิศรา แสนจริง (2555 : 41) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1. ภาวะผู้นำด้านเทคนิค 2. ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ภาวะผู้นำทางการศึกษา 4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ 5. ภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเห็นว่าผู้บริหารการศึกษาเปรียบเสมือนผู้นำ มีภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติที่สร้างความเคลื่อนไหวขึ้นในองค์กรตามทิศทางที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะในการทำให้เกิดการจูงใจผู้อื่นให้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

คาวี เจริญจิตต์ (2557 : 21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 5 ระดับ .01 โดยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิควิธีตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทั้ง 3 ด้านอย่างครบถ้วน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญและเป็นค่านิยมของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

วรรณพร ตรีชัยศรี (2561 : 41) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน การวิจัยทั้งนี้อาจเนื่องมาจากที่องค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ องค์กรจะไม่สามารถ เกิดขึ้นได้เลยหากผู้นำให้เลือกใช้วิธีการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในการทำงานโดยเฉพาะการปรับสถานการณ์ให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องให้ บุคลากรในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกัน

วรารณ ช่างอยู่ (2557 : 61) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จที่เป็นเช่นนี้ เพราะสถานศึกษาอยู่ในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ ได้รับการส่งเสริมและการอบรมสนับสนุนให้อบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงมีความเห็นว่าการ ศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของงาน

นัญจรี เจริญสุข (2558 : 85) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ องค์ประกอบด้าน วิสัยทัศน์ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนการสอน ด้านการร่วมมือกับ ชุมชน ด้านจริยธรรม และด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ จะต้องให้ความสำคัญและนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการคณะครุศาสตร์เพื่อให้งานในคณะ หรือองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมหาวิทยาลัยราชภัฏก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ (2558: 46) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ กรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของ กรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 ประเภทมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษามีสภาพปัจจุบันด้านภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา โดยองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษามีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มี คุณธรรมและจริยธรรม 2) สร้างแรงจูงใจ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) กล้าตัดสินใจ กล้าคิด พูด ทำ 5) มีทักษะ ในการสื่อสาร 6) ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ 7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผลการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 14.56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นารี ต้นบัว (2559 : 95) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2558 จำนวน 329 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำ 2) จริยธรรม 3) งานวิชาการ 4) มนุษย์สัมพันธ์ และ 5) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 75.11 ของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด นอกจากนี้ค่าร้อยละและความแปรปรวนที่ได้มีค่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของความแปรปรวนสะสมทั้งหมด ดังนั้นกล่าวได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ในระดับที่น่าพอใจ

ปณดา โภชน์สาลี (2559 : 147) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ 72 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านภาวะผู้นำ 3. ด้านการสื่อสารที่ดี 4. ด้านการตัดสินใจ 5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 6. ด้านการมีส่วนร่วม 7. ด้านการบริหารความขัดแย้ง 8. ด้านการทำงานเป็นทีม 9. ด้านการทำให้ประสบความสำเร็จ และผลการวิเคราะห์เพื่อยืนยันความเที่ยงตรงตามสภาพจริงกับกลุ่มผู้รู้แจ้งขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่จะต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 72 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการแต่งกายที่เหมาะสม ภูมิฐาน ถูกกาลเทศะ ประเด็นนี้อาจจะพิจารณาได้ว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดี รู้จักกาลเทศะ รู้จักการใช้คำพูดหรือการสื่อสาร จะทำให้บุคลากรที่ร่วมปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความศรัทธา ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามที่วัดตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูไธดา สมะแอ (2561 : 145) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีตำแหน่งต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน 3. ความคิดเห็นของครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความต่างกัน 4. ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจในด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมไม่มีความแตกต่างกัน 5. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไม่มีความต่างกัน 6. ประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนปัตตานี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชา บุญบำรุง (2561 : 23) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับมากที่สุดที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบ สนับสนุน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบชี้แนะ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนในรายข้อ โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุดที่สุด มีสองข้อ คือ ข้าราชการครูสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนที่ผู้บริหารวางนโยบายไว้ ข้าราชการครูและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ข้าราชการครูได้รับ มอบหมายงานตรงตามความสามารถ และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการครูได้รับความยุติธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561 : 12) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการศึกษา เรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน 3. ประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ได้แก่ แบบการใช้อำนาจ แบบการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แบบการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบการศึกษาเรียนรู้

ณัฐนันท์ แถวนาซุม (2561 : 41) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการบริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ วิสัยทัศน์ ทักษะทางวิชาการ ทักษะการสื่อสารและนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนและงบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศและการส่งเสริมผลิตผลการค้าและการประกอบธุรกิจ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการบริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะผู้บริหารนั้นถือเป็นหลักหัวใจสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษา เป็นผู้วางแผนการบริหารกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และทิศทางการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารการศึกษาในการนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562 : 48) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNI modified) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Oplatka (2006 : 89) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีในระบบการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยการทบทวนงานวิจัยในปัจจุบันเกี่ยวกับสตรีในการบริหารการศึกษาภายในประเทศที่กำลังพัฒนา 3 ประเทศ คือ ตุรกี ทรินิแดดและโตบาโก และสิงคโปร์ โดยการศึกษาทบทวนบทความภาษาอังกฤษจำนวน 13 เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในวารสารพิษวิทยา (peer-review) ทั้งในสาขาการบริหารการศึกษาเพศภาวะศึกษาในวงการศึกษาและการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า สตรีในประเทศกำลังพัฒนามีการใช้ภาวะผู้นำแบบหญิงที่เด่นชัดลักษณะหนึ่งคือการใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือและเน้นย้ำการทำงานเป็นทีม

Yates (2005 : 86) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยอีสเทนเนสซีสเตท (East Tennessee State University) ได้ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรีในรัฐเทนเนสซีผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรีจำนวน 19 คน วิธีการที่ใช้ในการสัมภาษณ์และสอบถามโดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ พบว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่มีการใช้ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนสภาพในระดับสูง และมีการให้รางวัลตามสถานการณ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระดับสูงด้วยเช่นกัน ผู้อำนวยการสตรีรับรู้ว่าการมีทักษะการสื่อสาร การดูแลเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และการมีทักษะบุคคลเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญของตน

Hamilton (2001 : 95) นักศึกษาระดับปริญญาเอกแห่งมหาวิทยาลัยจอร์เจียเซาท์เทอร์น (Georgia Southern University) ได้ศึกษาเรื่องพื้นฐานด้านส่วนตัวและวิชาชีพของครูใหญ่สตรีในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในจอร์เจีย โดยใช้วิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูใหญ่สตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2001 ในจอร์เจีย จำนวน 56 คน และผู้วิจัยเลือกครูใหญ่สตรีที่ยินดีให้เข้าสัมภาษณ์ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า ครูใหญ่สตรีได้อธิบายถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำของตนเองว่ามีการเพิ่มอำนาจให้ผู้ร่วมงาน ผ่านการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้นำสตรีต้องกล้าคิดกล้าตัดสินใจและยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด มีความจริงใจและห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และครอบครัว พร้อมสนับสนุนความก้าวหน้าและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ด้านวิสัยทัศน์ ผู้นำสตรีควรมีรูปแบบการทำงานที่ท้าทาย และสร้างสรรค์ แนะนำแนวทางการทำงานที่ดีและส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ใฝ่รู้พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และด้านการมีส่วนร่วม โดยผู้นำสตรีในสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 84 แห่ง มีครูจำนวน 2,800 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่มีผู้นำเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 290 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้างที่กำหนดว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 200 คน (Gaskin et al., 2014; Fabrigar et al., 1999) อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันการได้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปอีกเกินกว่าจำนวนที่เหมาะสมขั้นต่ำ รวมทั้งสิ้นจำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้

1. แบ่งโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
2. กำหนดสัดส่วนขนาดโรงเรียนละ 50 % ได้ทั้งหมดจำนวน 42 โรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 13 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 13 โรงเรียน
3. ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากเพื่อให้ได้โรงเรียนที่เป็นตัวแทนโรงเรียนแต่ละขนาด
4. กำหนดสัดส่วนของครูในแต่ละขนาดโรงเรียน ได้จำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 139 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 128 คน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 23 คน ซึ่งพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูที่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเทียบบัญชีไตรยางศ์ ได้จำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 136 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 128 คน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 26 คน

5. ทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random Sampling) ได้จำนวนครูของโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนละ 10 คน โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนละ 8 คน และโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนละ 2 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้นำเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขนาด โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		
	โรงเรียน (ร.ร.)	ครู (คน)	โรงเรียน (ร.ร.)	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่	26	1,275	13	691	136
กลาง	32	1,201	16	634	128
เล็ก	26	324	13	112	26
รวม	84	2,800	42	1,437	290

ที่มา : สำนักการศึกษา. 2563

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวนทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 11 ข้อ
2. องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 12 ข้อ
3. องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 9 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย มีกระบวนการดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา

1.2 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัยจากเอกสารต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยข้อมูลจาก 1.1 และ 1.2 โดยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบที่ 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 11 ตัวแปร (2) องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 12 ตัวแปร (3) องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ตัวแปร

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ขอความอนุเคราะห์ในการรับคำปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้มีข้อความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดังต่อไปนี้

1.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์
อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.บรรจบ บุญจันทร์
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

1.5.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามมกน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

1.5.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและ
เทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.5.5 ดร.คำพร กองเตย

ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดธาตุดุทอง เขตวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2553 : 197) แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

$$\text{สูตร } \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
	Σ	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนในข้อนั้น
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนนในข้อนั้น

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00

2. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	Σ	แทน	ผลรวม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.98

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบ ดังนี้

- | | | | |
|-----|-------------------|-------|-------------------|
| 2.1 | ด้านมนุษยสัมพันธ์ | พบว่า | มีค่าเท่ากับ 0.93 |
| 2.2 | ด้านวิสัยทัศน์ | พบว่า | มีค่าเท่ากับ 0.96 |
| 2.3 | ด้านการมีส่วนร่วม | พบว่า | มีค่าเท่ากับ 0.89 |

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอขอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถามดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์กับกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถาม Online ด้วยเว็บไซต์ของ Google form ผ่านออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน

3.3.3 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบน-มาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

2.1 การเตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีการตรวจสอบเบื้องต้น ดังนี้

2.1.1 การใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor Analysis พิจารณาจากค่า KMO ซึ่งควรมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ทั้งนี้ โดยทั่วไปค่า KMO มากกว่า 0.5 จะถือว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมสำหรับการใช้เทคนิคในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (Kaiser. 1974 : 35)

2.1.2 การใช้วิธี Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) ของดีเทอร์มิแนนท์ ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ มีการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ จากสมมติฐาน คือ

H_0 : ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น ถ้ายอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่ควรใช้เทคนิค Factor Analysis แต่ถ้าปฏิเสธ H_0 (หรือยอมรับ H_1) นั่นคือ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันจึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ (Pallant. 2010 : 192)

2.1.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) จะใช้สัญลักษณ์ r ซึ่ง Kline (2005 : 171) กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรสูงกว่า 0.85 เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงมากเกินไปจะเกิดปัญหา Multicollinearity โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่า $-1 \leq r \leq 1$ และ $0 \leq r \leq 1$ เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Hinkle et al. (2003) ดังนี้

- 0.90 – 1.00 (–0.90 ถึง –1.00) มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
- 0.70 – 0.90 (–0.70 ถึง –0.90) มีความสัมพันธ์กันสูง
- 0.50 – 0.70 (–0.50 ถึง –0.70) มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- 0.30 – 0.50 (–0.30 ถึง –0.50) มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- 0.00 – 0.30 (–0.00 ถึง –0.30) มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

2.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) จากข้อมูลในส่วนของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2554 : 100-102)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไคสแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใด แสดงว่า ข้อมูลของโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าไค-สแควร์เองก็มีความอ่อนไหวในเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ เมื่อขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไคสแควร์ก็จะมีค่าสูง ส่งผลให้ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญได้ทั้งที่โมเดลที่ตรวจสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูล การพิจารณาความกลมกลืนจึงควรพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนหลาย ๆ ดัชนีร่วมกัน

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness Fit Index : GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) ดัชนี GFI และดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรค่า RMSEA ที่น้อยกว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.05 แสดงว่า มีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตาม ค่าที่ใช้ได้และถือว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่ควรเกิน 0.08

4. ค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) เป็นค่าที่บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนีเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปไม่ควรใหญ่กว่า 0.08

โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืน

สถิติ	ค่าสถิติ	อ้างอิง
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญ (p-value มากกว่า .05)	Byrne (2001 : 81)
CFI	มากกว่า 0.90	Hu and Bentler (1999 : 1-55)
GFI	มากกว่า 0.90	Schumacker and Lomax (2010 : 76)
AGFI	มากกว่า 0.90	Schumacker and Lomax (2010 : 76)
RMSEA	ไม่เกิน 0.08	Schumacker and Lomax (2010 : 76)
SRMR	ไม่เกิน 0.08	Hu and Bentler (1999 : 1-55)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรี ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร รวมถึงความหมายของสัญลักษณ์ของตัวแปรแต่ละตัว ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
Standardized RMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

HRS	แทน	มนุษย์สัมพันธ์
VIS	แทน	วิสัยทัศน์
CORE	แทน	การมีส่วนร่วม
A2	แทน	มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ
A3	แทน	ยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด
A4	แทน	ใส่ใจ ดูแล และห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และครอบครัว
A5	แทน	สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ
A7	แทน	ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน
A8	แทน	มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย
A9	แทน	ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ
A10	แทน	ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ
A11	แทน	มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
A12	แทน	มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย
A13	แทน	สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
B1	แทน	มีรูปแบบการทำงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์
B2	แทน	สามารถให้คำแนะนำ และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ
B3	แทน	เป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
B4	แทน	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
B5	แทน	สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร
B6	แทน	สามารถสื่อสารมุมมองกว้างไกลเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
B7	แทน	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
B8	แทน	สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
B9	แทน	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน
B10	แทน	มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ
B11	แทน	คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา
B12	แทน	สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ
C1	แทน	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในกระบวนการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- C2 แทน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น
อุปสรรคปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน
- C3 แทน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ในการพัฒนาองค์กร
- C4 แทน นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจพัฒนาองค์กร
- C5 แทน มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน
- C6 แทน มอบหมายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและ
ยุติธรรม
- C7 แทน สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
- C8 แทน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาของ
องค์กร
- C9 แทน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการแจกแจงข้อมูลเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	45.19
หญิง	148	54.81
รวม	270	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	80	29.63
31 – 40 ปี	56	20.74
41 – 50 ปี	98	36.30
51 ปีขึ้นไป	36	13.33
รวม	270	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	166	61.48
ปริญญาโท	101	37.41
ปริญญาเอก	3	1.11
รวม	270	100
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ครูผู้ช่วย	57	21.11
ครู [ค.ศ. 1]	85	31.48
ครูชำนาญการ [ค.ศ. 2]	94	34.82
ครูชำนาญการพิเศษ [ค.ศ. 3]	34	12.59
รวม	270	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	57	21.11
5 - 10 ปี	63	23.33
11 – 15 ปี	74	27.41
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	76	28.15
รวม	270	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูจำนวน 270 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 54.81 เพศชายจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 คนที่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 และลำดับสุดท้ายคือผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 61.48 รองลงได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาโท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ส่วนใหญ่ ตำแหน่งในปัจจุบันคือครูชำนาญการ (ค.ศ. 2) จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.82 รองลงมา ครู (ค.ศ. 1) จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.48 ครูผู้ช่วย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 และลำดับสุดท้ายคือครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3) จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 และส่วนใหญ่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15 รองลงมาผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.41 ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และลำดับสุดท้าย ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรสังเกตได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้
2. ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้
3. ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ผลปรากฏดังนี้

4.2.1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบภาวะผู้นำของภาวะผู้นำสตรีใน สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.80	0.72	มาก	3
ด้านวิสัยทัศน์	3.94	0.65	มาก	1
ด้านการมีส่วนร่วม	3.81	0.63	มาก	2
รวมค่าเฉลี่ย	3.85	0.63	-	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.72)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
สตรีในสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ	3.94	0.83	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด	3.69	0.93	มาก	9
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ใส่ใจ ดูแล และห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และ ครอบครัว	3.85	0.86	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 4 สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่ เสมอ	3.74	1.05	มาก	8
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.53	1.04	มาก	10
ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่าง หลากหลาย	3.69	0.90	มาก	9
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็ม ศักยภาพ	3.95	0.72	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ	3.96	0.91	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.77	0.98	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 10 มีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับ ความร่วมมือจากทุกฝ่าย	3.83	0.89	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 11 สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.84	มาก	4
รวม	3.80	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$,
S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่ 8 คือ ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจน
สำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.91) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 7 คือ ส่งเสริมและ
พัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72) และลำดับสุดท้ายคือ
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.04)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำ
สตรีในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	ลำดับ ที่
ตัวบ่งชี้ที่ 12 มีรูปแบบการทำงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์	3.90	0.70	มาก	8
ตัวบ่งชี้ที่ 13 สามารถให้คำแนะนำ และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ	4.04	0.69	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 14 เป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.92	0.81	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 15 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.72	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 16 สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร	3.91	0.93	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 17 สามารถสื่อสารมุมมองกว้างไกลเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	3.91	0.81	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 18 มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.94	0.78	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 19 สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	3.89	0.79	มาก	9
ตัวบ่งชี้ที่ 20 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	3.95	0.76	มาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 21 มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.08	0.70	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 22 คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา	3.87	0.95	มาก	10
ตัวบ่งชี้ที่ 23 ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ	3.81	0.89	มาก	11
รวม	3.94	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

= 0.65) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่ 21 มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 17 มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.72) และลำดับสุดท้าย คือ ตัวบ่งชี้ที่ 23 สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ตัวบ่งชี้ที่ 24 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน	3.86	1.00	มาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 25 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นอุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	3.81	0.89	มาก	6
ตัวบ่งชี้ที่ 26 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ ในการพัฒนาองค์กร	3.83	0.88	มาก	5
ตัวบ่งชี้ที่ 27 นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจพัฒนาองค์กร	3.63	0.96	มาก	9
ตัวบ่งชี้ที่ 28 มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน	3.90	0.76	มาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 29 มอบหมายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	3.70	0.88	มาก	8
ตัวบ่งชี้ที่ 30 สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน	3.74	0.92	มาก	7
ตัวบ่งชี้ที่ 31 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร	3.95	0.66	มาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 32 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์	3.85	0.76	มาก	4
รวม	3.81	0.63	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ที่ 31 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือตัวบ่งชี้ที่ 28 มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.76) และลำดับสุดท้าย คือตัวบ่งชี้ที่ 27 นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.96)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้นำสตรี เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.924
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10146.669
	df	561
	Sig.	.000

**p < .01

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.924 พบว่า มีค่ามากกว่า 0.50 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

4.2.2.1 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แสดงไว้ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

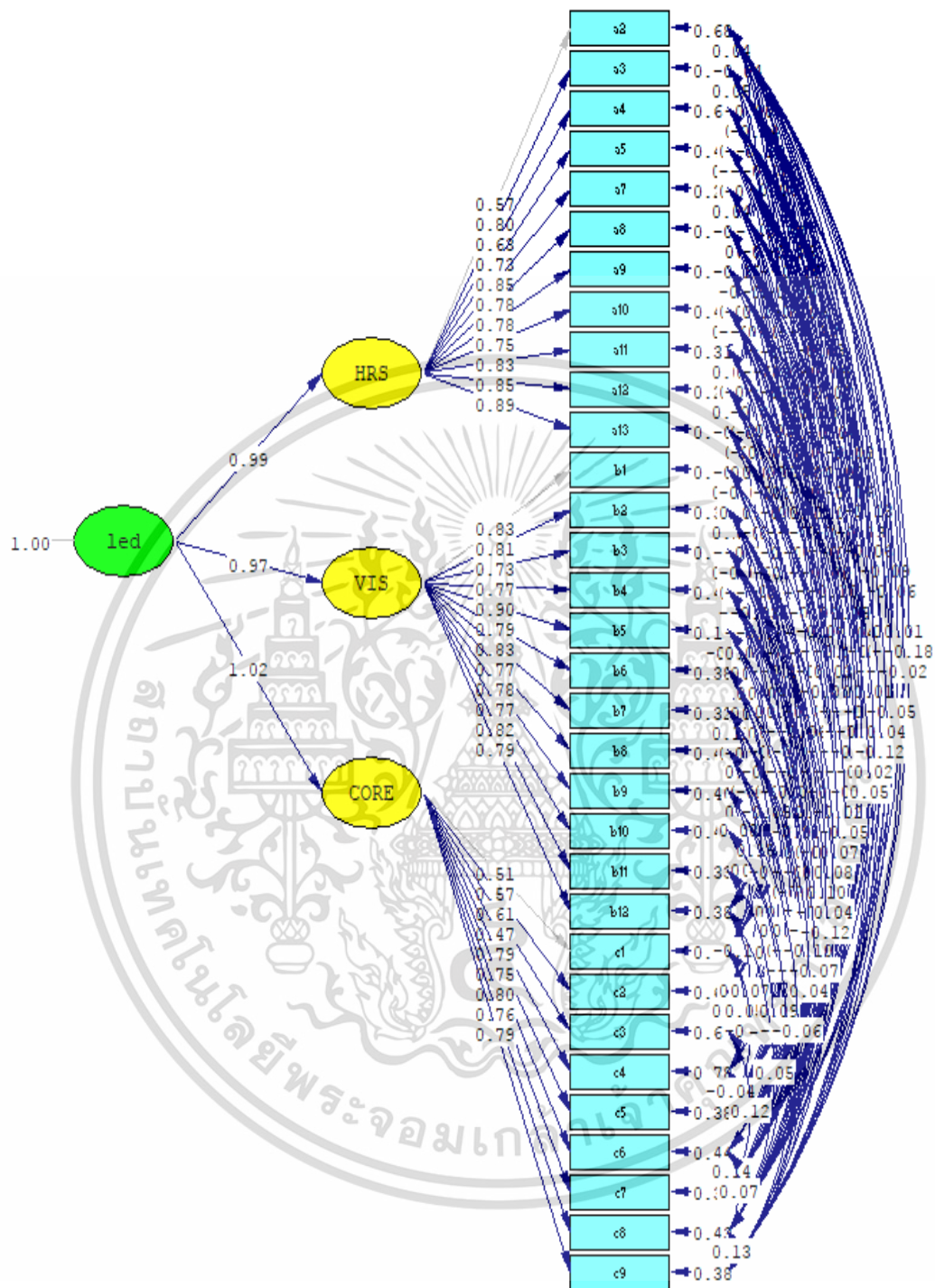
ตัวแปร	A2	A3	A4	A5	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9			
A2	1																																		
A3	.522**	1																																	
A4	.305**	.567**	1																																
A5	.493**	.594**	.420**	1																															
A7	.502**	.776**	.608**	.618**	1																														
A8	.402**	.591**	.463**	.734**	.728**	1																													
A9	.345**	.484**	.380**	.562**	.609**	.557**	1																												
A10	.366**	.618**	.496**	.532**	.640**	.468**	.594**	1																											
A11	.488**	.682**	.453**	.749**	.680**	.593**	.690**	.784**	1																										
A12	.490**	.588**	.464**	.614**	.612**	.517**	.600**	.604**	.771**	1																									
A13	.538**	.726**	.596**	.582**	.856**	.649**	.694**	.685**	.796**	.761**	1																								
B1	.368**	.558**	.549**	.504**	.750**	.606**	.670**	.532**	.611**	.573**	.738**	1																							
B2	.281**	.518**	.465**	.525**	.627**	.570**	.660**	.474**	.639**	.701**	.640**	.735**	1																						
B3	.315**	.409**	.485**	.434	.452	.463**	.562**	.481**	.493**	.795**	.556**	.648**	.753	1																					
B4	.420**	.494**	.469**	.716**	.474**	.633**	.557**	.606**	.710**	.732**	.610**	.512**	.503**	.672**	1																				
B5	.350**	.648**	.610**	.656**	.680**	.678**	.673**	.672**	.740**	.768**	.776**	.638**	.658**	.677**	.757**	1																			
B6	.399**	.666**	.491**	.554**	.728**	.603**	.647**	.623**	.664**	.436**	.708**	.625**	.507**	.303**	.514**	.692**	1																		
B7	.340**	.624**	.387**	.689**	.614**	.692**	.678**	.532**	.763**	.688**	.660**	.596**	.651**	.552**	.697**	.746**	.653**	1																	
B8	.393**	.508**	.400**	.619**	.645**	.665**	.653**	.385**	.541**	.554**	.610**	.714**	.613**	.546**	.540**	.632**	.606**	.738**	1																
B9	.393**	.518**	.380**	.674**	.528**	.620**	.551**	.558	.712**	.805**	.618**	.547**	.591**	.694**	.820**	.771**	.555**	.729**	.583**	1															
B10	.304**	.560**	.490**	.414**	.589**	.478**	.534**	.581**	.639**	.645**	.685**	.646**	.556**	.594**	.654**	.717**	.547**	.669**	.508**	.582**	1														
B11	.349**	.628**	.477**	.646**	.680**	.688**	.516**	.551**	.643**	.623**	.615**	.658**	.614**	.549**	.704**	.738**	.664**	.773**	.736**	.702**	.681**	1													
B12	.353**	.516**	.480**	.410**	.594**	.561**	.529**	.494**	.524**	.657**	.671**	.664**	.702**	.738**	.545**	.643**	.489**	.623**	.604**	.573**	.599**	.625**	1												
C1	.243**	.395**	.418**	.299**	.421**	.257**	.371**	.320**	.345**	.515**	.429**	.434**	.402**	.507**	.349**	.481**	.290**	.364**	.478**	.445**	.338**	.399**	.421**	1											
C2	.153**	.355**	.436**	.378**	.491**	.495**	.392**	.309**	.392**	.444**	.440**	.411**	.398**	.321**	.428**	.522**	.459**	.533**	.525**	.434**	.455**	.541**	.379**	.334**	1										
C3	.292**	.485**	.601**	.389**	.661**	.473**	.388**	.484**	.480**	.483**	.584**	.492**	.499**	.400**	.380**	.541**	.509**	.387**	.393**	.397**	.428**	.495**	.493**	.426**	.529**	1									
C4	.277**	.354**	.385**	.330**	.432**	.349**	.381**	.324**	.332**	.398**	.382**	.420**	.418**	.388**	.306**	.406**	.392**	.326**	.442**	.380**	.295**	.404**	.455**	.322**	.289**	.351**	1								
C5	.355**	.630**	.492**	.604**	.701**	.640**	.615**	.515**	.663**	.617**	.666**	.642**	.662**	.541**	.650**	.653**	.697**	.745**	.661**	.666**	.600**	.665**	.582**	.369**	.501**	.527**	.328**	1							
C6	.336	.581**	.446**	.469**	.642**	.633**	.453**	.217**	.447**	.588**	.556**	.627**	.642**	.556**	.404**	.564**	.515**	.654**	.675**	.536**	.540**	.638**	.604**	.419**	.499**	.481**	.401**	.607**	1						
C7	.435**	.704**	.602**	.547**	.715**	.590**	.532**	.578**	.674**	.739**	.710**	.618**	.606**	.640**	.642**	.673**	.566**	.620**	.546**	.599**	.694**	.647**	.628**	.427**	.447**	.605**	.405**	.665**	.719**	1					
C8	.483**	.518**	.377**	.477**	.678**	.603**	.608**	.421**	.520**	.630**	.651**	.707**	.685**	.641**	.398**	.505**	.452**	.574**	.691**	.506**	.428**	.557**	.659**	.461**	.386**	.462**	.384**	.554**	.686**	.618**	1				
C9	.293**	.581**	.499**	.449**	.690**	.510**	.671**	.597**	.592**	.623**	.708**	.724**	.671**	.643**	.475**	.669**	.549**	.660**	.672**	.492**	.689**	.637**	.684**	.434**	.435**	.490**	.378**	.575**	.621**	.676**	.732**	1			

** p < .01

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 32 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (A11) และสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (A13) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.805 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ (A2) และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น (C2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.153 ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปกติ ผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4.2.2.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 8.34$; $df = 29$; $p\text{-value} = 1.00$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AFGI) เท่ากับ 0.96 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.006 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.004



Chi-square=8.34, df=29, P-value=1.00, RMSEA=0.006

ภาพที่ 4.1 สมการโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลภาวะผู้นำสตรีใน
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	t-value	สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²)
1. ด้านมนุษย์สัมพันธ์	0.96*	0.13	7.54**	0.93
1 มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ	0.45*	-	-	0.29
2. ยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด	0.73*	0.09	7.83**	0.61
3. ใส่ใจ ดูแล และหวังใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และ ครอบครัว	0.54*	0.08	6.60**	0.38
4. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่ เสมอ	0.71*	0.10	7.35**	0.45
5. ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	0.91*	0.12	7.68**	0.75
6. มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่าง หลากหลาย	0.74*	0.10	7.19**	0.67
7. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็ม ศักยภาพ	0.58*	0.08	7.16**	0.64
8. ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน จนสำเร็จ	0.72*	0.10	7.11**	0.62
9. มีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม	0.86*	0.11	7.63**	0.76
10. มีความสามารถในการประสานงานให้ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	0.78*	0.10	7.44**	0.75
11. ผู้บริหารสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.73*	0.09	7.78**	0.75
2. ด้านวิสัยทัศน์	0.99*	0.07	14.29	0.99
1. มีรูปแบบการทำงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์	0.57*	-	-	0.65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

องค์กรประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์กรประกอบ (b)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	t-value	สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²)
2. ด้านวิสัยทัศน์	0.99*	0.07	14.29	0.99
2. สามารถให้คำแนะนำ และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ	0.59*	0.04	13.89**	0.73
3. เป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	0.59*	0.05	11.12**	0.52
4. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.49*	0.05	9.34**	0.45
5. สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร	0.82*	0.06	13.50**	0.77
6. สามารถสื่อสารมุมมองกว้างไกลเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	0.66*	0.05	12.52**	0.65
7. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	0.62*	0.05	11.65**	0.63
8. สามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	0.60*	0.05	11.42**	0.58
9. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน	0.55*	0.05	11.56**	0.51
10. มีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	0.53*	0.04	13.34**	0.56
11. คอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา	0.78*	0.06	13.69**	0.67
12. สามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ	0.72*	0.05	13.41**	0.64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	t-value	สัมประสิทธิ์การทำนาย (R ²)
3. ด้านการมีส่วนร่วม	1.01*	0.11	8.79	1.01
1. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ในกระบวนการทำงาน	0.53*	-	-	0.28
2. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและ รับฟังความคิดเห็นอุปสรรคปัญหาและข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมงาน	0.54*	0.08	7.12**	0.36
3. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการ ปรึกษาหารือ ในการพัฒนาองค์กร	0.52*	0.07	7.96**	0.35
4. นำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการ ตัดสินใจพัฒนาองค์กร	0.46*	0.07	6.70**	0.23
5. มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน	0.62*	0.07	8.31**	0.65
6. มอบหมายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบแก่ บุคลากรด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม	0.68*	0.08	8.31**	0.58
7. สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกัน	0.77*	0.09	8.65**	0.68
8. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหา แนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร	0.50*	0.06	8.39**	0.57
9. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุขและสร้างสรรค์	0.64*	0.08	8.41**	0.68

$\chi^2 = 8.34$; $df = 29$; $p = 1.00$; $GFI = 1.00$; $AGFI = 0.96$; $CFI = 1.00$; $SRMR = 0.004$;
 $RMSEA = 0.006$; $RMR = 0.006$

ค่า $t > 1.96$; $p < .05$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 8.34 ที่
 ชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ 29 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทาง
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา (GFI) เท่ากับ 1.00 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่า 0.85 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.004 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.006 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.45 ถึง 0.91 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.49 ถึง 0.82 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82

ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.46 ถึง 0.77 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน 0.77

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- | | | |
|-------------------|---------------|-----------|
| 1. มนุษย์สัมพันธ์ | ประกอบด้วย 11 | ตัวบ่งชี้ |
| 2. วิสัยทัศน์ | ประกอบด้วย 12 | ตัวบ่งชี้ |
| 3. การมีส่วนร่วม | ประกอบด้วย 9 | ตัวบ่งชี้ |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 84 แห่ง มีครูจำนวน 2,800 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนที่มีผู้นำเป็นสตรี สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 290 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้างที่กำหนดว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 200 คน (Gaskin et al., 2014; Fabrigar et al., 1999) อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันการได้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือและความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปอีก เกินกว่าจำนวนที่เหมาะสมข้างต้นขั้นต่ำ ทั้งสิ้นจำนวน 290 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 32 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์กับกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถาม Online ด้วยเว็บไซต์ของ google form ผ่านออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 290 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 270 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 93 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถามในสัปดาห์นี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

5.1.6 ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อผู้นำสตรีในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 – 3.94 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 รองลงมา คือด้านการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

2. ผลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 8.34$; $df = 29$; $p\text{-value} = 0.99$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AFGI) เท่ากับ 0.96 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.006 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.004 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้านพบว่า ตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.91 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.82 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.77 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 3 องค์ประกอบสามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านมนุษยสัมพันธ์

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา ของนักวิชาการนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการแบ่งภาวะผู้นำสตรีไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและงานวิจัยเหล่านั้นมาสังเคราะห์ พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย มนุษย์สัมพันธ์ วิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วม ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

5.2.1.1 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ (1) มนุษย์สัมพันธ์ (2) วิสัยทัศน์ และ(3) การมีส่วนร่วม ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้นำสตรีในสถานศึกษา มีลักษณะของความเป็นผู้นำโดยมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ติดต่อกันกับผู้ร่วมงานในองค์กร โดยต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษา และเน้นการทำงานแบบการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (การุณนันทน์

รัตนแสนวงษ์ (2555 : 87) สอดคล้องกับแนวคิดของอาสมัตไพซอล มาปะ (2554 : 7); ปาริชาติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชูปฏิบัติ (2555 : 60); การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 38); นารี ต้นบัว (2559 : 95); ปณดา โภชน์ สาลี (2559 : 147); ชูไธดา สมะแอ (2559 : 145); ขอสันิษฐ์ หะยีแข็ง (2561 : 12) ที่กำหนดกรอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

5.2.1.2 องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พบมีความตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากผู้นำสตรีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้ร่วมงานในการดูแล ใส่ใจ และห่วงใย สนับสนุนความก้าวหน้า โดยให้ความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ คอยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยเป็นผู้ที่ยอมเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และสามารถประสานงานให้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาคำนำ้หนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน มีคำนำ้หนักองค์ประกอบสูงสุด สอดคล้องกับปาริชาติ ชูปฏิบัติ (2555 : 60) กล่าวว่า การเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างเต็มความสามารถ เน้นการปฏิบัติงานแบบมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสตรีและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำควรมี สอดคล้องกับอาฮมัดไฟซอล มาปะ (2554 : 94) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ผู้นำสตรีสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับนารี ต้นบัว (2559 : 95) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความไว้วางใจแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน รับฟังปัญหาหรือความคิดเห็นในการทำงาน ใส่ใจดูแลในสุขทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและครอบครัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน มุ่งสร้างมิตรภาพและความสามัคคี สอดคล้องกับปณดา โภชน์ สาลี (2559 : 154) ที่กล่าวว่า ผู้นำสตรีมีคุณลักษณะโดดเด่นในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนำข้อดีนั้นมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันว่าการเป็นผู้นำสตรีนั้นมักจะเอื้ออาทร ให้ความไว้วางใจ โดยแสวงหาความสำเร็จเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทุ่มเทพหลังเต็มที่ การสร้างความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสถานศึกษา

5.2.1.3 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พบมีความตรงเชิงโครงสร้าง เพราะผู้นำสตรีในสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการวางแผนพัฒนาให้ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้างสรรค์พร้อมทั้งคอยแนะนำแนวทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานให้มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม คอยให้กำลังใจและเป็นທີ່ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดปัญหาและเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วมในองค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด สอดคล้องกับปารีชาติ ชูปฏิบัติ (2555 : 60) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสตรีควรให้ความสำคัญ โดยต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุของเป้าหมายและเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับและเต็มใจที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น สอดคล้องกับการุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 223) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เน้นคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมและสร้างสรรค์การทำงานที่ใหม่ๆและทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการแสดงวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายชัดเจนว่าผู้นำที่มีประสิทธิผล ความสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับชูไอลดา สะมะแอ (2559 : 148) กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีควรมีการพูดคุยเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นผู้มีความใฝ่รู้ ติดตามเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมไปถึงคอยสร้างความเป็นไปได้ใหม่ๆที่นำต้นตื้นเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นที่อยากจะพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ

5.2.1.4 องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พบมีความตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้นำสตรีต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจในกระบวนการทำงาน พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน โดยนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร มีการกระจายอำนาจให้กับการปฏิบัติงานหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ และเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ พบว่า สามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด สอดคล้องกับการุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : 223) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาต้องนำการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในมาใช้ในวางแผน พร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับปณดา โภชน์สาส์ (2559 : 149) ที่กล่าวว่า ผู้นำสตรีต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาช่วยสนับสนุน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำกิจกรรมในกระบวนการดำเนินการเพื่อเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง (2561 : 137) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสตรีมีการขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมหารือขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจจึงจะสามารถขับเคลื่อนงานในองค์กรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลของการศึกษานี้ทำให้ทราบว่าภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 32 ตัวบ่งชี้ จึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือพัฒนาผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

5.3.1.2 ผลของการศึกษานี้ทำให้ทราบภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ดังนั้นสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถนำคุณลักษณะเหล่านี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาผู้นำสตรีในสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และในโอกาสต่อไปควรทำการศึกษาประเด็นอื่น ๆ ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของสตรีในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครด้านมนุษย์สัมพันธ์

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสตรีที่มีแนวโน้มเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ ความกล้าคิดกล้าตัดสินใจของผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีสาเหตุมาจากอะไร และควรจัดทำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านนี้ได้อย่างไร เพื่อให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.3 ควรมีการสร้างคู่มือการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครตามตัวบ่งชี้ที่ค้นพบในการวิจัย

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒ. 2550. **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์กับนักบริหาร การณ์นันทน์ รัตนแสนวงษ์. 2555. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาคุุฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คาวี เจริญจิตต์. 2557. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง**. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขอสน๊ะห์ หะยีเซ็ง. 2561. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไชยันต์ สุกุลศรีประเสริฐ. 2556. **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน**. วารสารจิตวิทยาคลินิก, 44(1), 1-16.
- ชูไธดา สมะแอ. 2559. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี**. ปริญญาคุุฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอิสลาม ศึกษา. วิทยาลัยอิสลามศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณัฐนันท์ แถวนาชุม. 2561. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการ บริหารงานความร่วมมือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงใจ บุญหล้า. 2556. **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาระยองเขต 1**. ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทองคำ พิมพ์า. 2556. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด อ่างทอง**. กรุงเทพฯ : กศ.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนันท์ ชุ่มชื่น. 2554. **องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธนิศรา แสนจริง. 2555. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธัญวิทย์ ศรีจันทร์. 2558. รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของกรมการองค์การนิสิตนักศึกษา. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREI) : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นารี ต้นบัว. 2559. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาครุศาสตรบัณฑิตสาขามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นัญจรี เจริญสุข. 2558. องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (2015) : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- บัญชา บุญบำรุง. 2561. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (2016): มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2554. การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน. ปรินญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง สำหรับการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2555. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินวัตกรรมเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบง ชัยมาตร. 2562. การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6 (2), 353-368.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ปณดา โภชน์สาลี. 2557. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้บริหารสตรีทางการศึกษาที่เอื้อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรินญาดุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ประสพชัย พสุนนท์. 2558. ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(1), 380-381.
- ปราณี มีหาญพงษ์. 2561. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการดำเนินงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารพยาบาลทหารบก 16 (1), 78-86
- ปาริชาติ ชูปฏิบัติ. 2554. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พงกะพรรณ ตะกลมทอง. 2553. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาดุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พระมหามงคล สารินทร์. 2556. “การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม.” วารสารบริหารศึกษามศว. 10(19). เข้าถึง เมื่อ 15 ตุลาคม 2560.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2558. อิทธิพลของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสมาคมยิมนาสติกแห่งประเทศไทย. สาขาบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. 2556. โมเดลสมการโครงสร้าง. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์วัฒนาพานิช.
- มยุรา ศรีสมุทร. 2555. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหารและครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ลัดดาวัลย์ สมตน. 2561. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณพร ตรีชัยศรี 2561. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วรารพร เอรารวรรณ์. 2554. การวิเคราะห์พหุลักษณะ-พหุวิธี 2 ระดับ: หลักการและการประยุกต์. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย ปีที่ 24 ฉบับที่ 3 กย-ธค 2555.; 393-408
- วรารภรณ์ ช่างอยู่. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจิตร วรุตบางกรู. 2550. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์.
- วิชัย วิศวกุลวานิช. 2559. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบทรงประสิทธิภาพสำหรับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (2016): มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีไลวรรณ ปันวัง. 2557. ผลการจัดประสบการณ์การประกอบอาหารที่บ้านภาคเหนือที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษานปฐมวัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สยาม ทองใบ. 2559. รูปแบบการพัฒนภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 11, 135-148.
- สุรีพันธุ์ เสนานูช. 2553. Visionary Leadership : กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กรุงเทพฯ : สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- เสรี ชัดเข้ม. 2547. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลทางการศึกษา. 2(1), 15-42
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์. 2562. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. 2558. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2558. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. 2563. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2552. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศิริินทร์พร สุรบูรณ์กุล. 2555. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับภาวะผู้นำสตรีในอุตสาหกรรมสื่อและสิ่งพิมพ์. ปรินญาวิทยานิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- โศภิตา เถนว่อง. 2554. การจัดโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 47 ฉบับที่ 2 หน้า 369-38.
- อาสมัตไพชอล มาปะ. 2554. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. 2554. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุไรวรรณ ไชโย. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนการบริหารสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. หลักสูตรปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนาจ อยู่คำ. 2550. จิตวิญญาณของผู้บริหารในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- Beare, H. and et al. 1989. **Creating an Excellent School :Some New Management Techniques.** London: Rutledge.
- Bennis W. and Nanus B. 1985. **Leaders : The strategies for taking change.** New York: Harper and Row.
- Bennis, Warren G. 1989. **On Becoming a Leader: Reading. M.A: Addison-Wesley.** Leadership Theory and Administrative Behavior. In Administrative Science Quarterly.
- Certo, Samuel C. & Certo, Trevis S. 2009. **Modern Management : Concepts and Skills (11nd ed).** New Jersey: Prentice – Hall.
- Flippo , Edwin B. 1966. **Management a Behavioral Approach.** Boston, Mass : Allyn andBacon.
- Edgar L., Johns, Roe L. and Reller, Theodore. 1979. **Educational Administration .** 2nd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Florence, Akudo and Getrude N. 2005. **Okenwa.. Focusing on Change in Education Leadership: The Need for Female Leaders in Teritiary Institution in Nigeria**
- Gaskin, C. J., & Happell, B. 2014. **On exploratory factor analysis: A review of recent evidence, an assessment of current practice, and recommendations for future use.** International Journal of Nursing Studies, 51, 511-521.
- Hamilton, Marjorie Hunt. 2001. **The Personal and Professional Backgrounds of Georgia’s Female High School Principals.** Dissertation Abstracts International. Retrieved July 4, 2007, from <http://proquest.umi.com>.
- House, Robert J. & Mitchell, T.R. 1974. **Path-goal theory of leadership.** Journal of Contemporary Business 3.
- Morphet, Edgar L., Johns, Roe L. and Reller, Theodore. 1979. **Educational Administration**. 2nd. ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Oplatka, Izhar. 2006. **Women in Educational Administration within Developing Countries: Towards a New International Research Agenda.** Journal of Educational Administration.
- Yates, Joy O’ Dell. 2005. **Women in Leadership Positions in Tennessee Public Schools: A Qualitative Study of Female Directors of Schools.** Dissertation Abstracts International. Retrieved July 8, 2007, from <http://proquest.umi.com>.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว 7004/0205

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

4 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางจิราพร ชันกระจ่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางจิราพร ชันกระจ่าง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.099-158-4361

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๐๔ / ๐๔๘๗



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางจิราพร ชันกระจำง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รศ.ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางจิราพร
ชันกระจำง ทดลองใช้แบบสอบถามกับครู ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๔-๑๕๘-๔๓๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔ / ๐๖๙๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถาม

ด้วย นางจิราพร ชันกระจำง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้า
โครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางจิราพร
ชันกระจำง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๙-๑๕๘-๔๓๖๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 32 ข้อ

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อรายการตามความเป็นจริง จักเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการอนุเคราะห์

นางจิราพร ชันกระจำง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

หญิง ชาย

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งในปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย ครู [ค.ศ. 1]
 ครูชำนาญการ [ค.ศ. 2] ครูชำนาญการพิเศษ [ค.ศ. 3]
 ครูเชี่ยวชาญ [ค.ศ. 4]

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี
 11 – 15 ปี มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำสตรี
ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำสตรีใน
สถานศึกษาที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
1.	ผู้บริหารมีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจ					
2.	ผู้บริหารยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด					
3.	ผู้บริหารใส่ใจ ดูแล และห่วงใยผู้ร่วมงานทั้งในหน้าที่และครอบครัว					
4.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ					
5.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
6.	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ					
8.	ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
9.	ผู้บริหารมีความเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
10.	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานให้ได้รับความร่วมมือ จากทุกฝ่าย.					
11.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
ด้านวิสัยทัศน์						
12.	ผู้บริหารมีรูปแบบการทำงานที่ท้าทาย และสร้างสรรค์					
13.	ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ และส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิด ริเริ่มใหม่ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
14.	ผู้บริหารเป็นผู้ใฝ่รู้และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
15.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
16.	ผู้บริหารสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในองค์กร					
17.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารมุมมองกว้างไกลเกี่ยวกับอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
18.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
19.	ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ					
20.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
21.	ผู้บริหารมีการให้ความรู้ข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
22.	ผู้บริหารคอยให้กำลังใจแนะนำและเป็นที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา					
23.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาสถานศึกษาอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ					
ด้านการมีส่วนร่วม						
24.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน					
25.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นอุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน					
26.	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการพัฒนาองค์กร					
27.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมาประกอบการตัดสินใจพัฒนาองค์กร					
28.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน					
29.	ผู้บริหารมอบหมายงานหน้าที่ที่รับผิดชอบแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำสตรีในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วม						
30.	ผู้บริหารสามารถสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน					
31.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการหาแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กร					
32.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์					

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
นियามศัพท์เฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	1	0	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	0	1	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางจิราพร ชันกระจำง
วัน-เดือน-ปีเกิด	25 มกราคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 74/226 หมู่บ้านเดอะแพลนท์ (อ่อนนุช-มอเตอร์เวย์) หมู่ 12 ตำบลศิระชะจรเข้้น้อย อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10570
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2556 สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2563 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์ (ค.อ.ม.) ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนวัดปลุกศรัทธา สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้