

เฉลิมชัย แคนตี. การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2561.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) เพื่อตรวจสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,050 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ชุด มีความตรงเชิงโครงสร้าง ($\chi^2/df=0.027 - 1.961, p > 0.05$) มีความเที่ยงระดับสูง ($\alpha = 0.742 - 0.932$) และมีค่าอำนาจจำแนกระดับสูง ($r_{it} = 0.458 - 0.796$) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นโดยใช้โปรแกรม Mplus 7.3

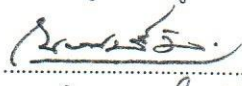
ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 483.822, df=338, \chi^2/df=1.431, p=0.479, CFI=0.996, TLI=0.996, RMSEA=0.020, SRMR=0.017$) โดยตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบองค์รวมได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ ตัวแปรแฝงความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลทางอ้อมไปยังตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบ องค์รวมผ่านทางตัวแปรแฝงความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และบริบทองค์การ ในขณะที่ตัวแปรแฝงบริบทองค์การจะส่งผลทางอ้อมไปยังตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบองค์รวมผ่านทางตัวแปรแฝงความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรแฝงเชิงสาเหตุเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำแบบองค์รวมได้ ร้อยละ 94.10

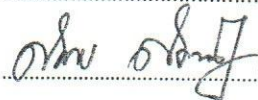
2. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันด้านรูปแบบ ($\chi^2=1627.002, df=1096, \chi^2/df=1.484, p=0.107, CFI=0.986, TLI=0.985, RMSEA=0.037, SRMR=0.045$) แต่มีความแตกต่างกันด้านค่าพารามิเตอร์ ($\Delta\chi^2 = 15.160, \Delta df=4, p < 0.05, \Delta CFI=0.001 - 0.007$)

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความไว้วางใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผ่านการพัฒนาด้านบริบทองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบองค์รวม รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ



.....(อาจารย์ ดร.นงรงค์ฤทธิ์ อินthanon) อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก



.....(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินทร สินจินดาวงศ์) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

Chalermchai Daendee. Development of a Causal Relationship Model of the Holistic Leadership for the School Administrators in the Schools under the Office of the Secondary Educational Service Area in the Northeastern of Thailand. Doctor of Philosophy of the Educational Research and Evaluation, Ubon Ratchathani Rajabhat University, 2018.

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to develop a causal relationship model of the holistic leadership for the administrators to be related to the empirical data, 2) to investigate the invariance of the causal relationship models of the holistic leadership for the school administrators under the office of the Secondary Educational Service Area in the northeastern of Thailand among the small, medium, and large schools, and 3) to propose the suggestions of the development of the holistic leadership for the school administrators in the schools under the office of the Secondary Educational Service Area. The samples were 1,050 school administrators of the schools under the office of Secondary Educational Service Area in the northeastern of Thailand, randomized by stratified random sampling. The research instruments used in the research were six sets of 5-rating scale questionnaires with the construct validity at $\chi^2/df=0.027 - 1.961$, $p > 0.05$, the high reliability at $\alpha= 0.742 - 0.932$, and the high discrimination at $r_{it}=0.458 - 0.796$. The data were analyzed by linear structural equation through the Mplus version 7.3 program.


The research findings were as follows.

1. The causal relationship model of the holistic leadership for the school administrators developed in this research was related to the empirical data at $\chi^2 = 483.822$, $df=338$, $\chi^2/df=1.431$, $p=0.479$, $CFI=0.996$, $TLI=0.996$, $RMSEA=0.020$, $SRMR=0.017$. The latent variable of the holistic leadership was directly affected by the latent variable of creative thinking, trust, and organizational cultures. The latent variable of the emotional intelligence affected indirectly the latent variable of the holistic leadership through the latent variable of the trust, the creative thinking, and the organizational context. Meanwhile, the latent variable of the organizational context affected indirectly the latent variable of the holistic leadership through the latent variable of the trust and the organizational cultures. All of these causal latent variables used to discuss the variance of the latent variables of the holistic leadership were at 94.10%.

2. The results of the test on the invariance of the causal relationship models among small, medium, and large schools revealed that the models were not different ($\chi^2=1627.002$, $df=1096$, $\chi^2/df=1.484$, $p=0.107$, $CFI=0.986$, $TLI=0.985$, $RMSEA=0.037$, $SRMR=0.045$) while the parameters were different ($\Delta\chi^2 = 15.160$, $\Delta df=4$, $p < 0.05$, $\Delta CFI=0.001 - 0.007$).

3. The suggestions in the development of the holistic leadership for the school administrators were that the school administrators should increase the competency of the emotional intelligence, the creative thinking, and the trust with various methods through the development of the organizational context and the organizational cultures by evaluating the competency. Then, these competencies should be evaluated for development of holistic leadership with continuously.


Keywords: Holistic leadership, Causal relationship model, Invariance of the model


.....(Dr. Narongrith Intanam) Dissertation Advisor


.....(Asst. Prof. Dr. Sirinthorn Sinjindawong) Dissertation Co-Advisor



Approved by


.....
(Jutamane Tipparach)

F-7 819 2562