



บทความวิจัย

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

A Structural Equation Modeling of Empathic Leadership of School Administrators Affecting  
Teacher Well-Being under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 2

กรวิชัย ชื่นวัฒนา<sup>1\*</sup> และ เสาวณี สิริสุขศิลป์<sup>2</sup>

Korawit Chuenwatthana<sup>1\*</sup> and Saowanee Sirisooksilp<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) พัฒนาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ 1) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาและสุขภาวะของครู วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม SPSS และ Mplus 2) พัฒนาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 33.292$ ,  $df = 23$ ,  $p\text{-value} = 0.0761$ ,  $CFI = 0.993$ ,  $TLI = 0.986$ ,  $RMSEA = 0.045$ ,  $SRMR = 0.047$ ) และภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาวะของครู โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.833 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยรายการปฏิบัติตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก จำนวน 13 รายการ และผลการประเมินแนวทางในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก, สุขภาวะของครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Article Info: Received 20 May, 2024; Received in revised form 3 September, 2024; Accepted 3 September, 2024

<sup>1</sup> นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master student in Division of Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.

อีเมล bas-korawit@hotmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Lecturer in Division of Educational Administration, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.

Email: saotri@kku.ac.th

\* Corresponding Author

**Abstract**

The research objectives were to: 1) examine the congruence and analyze the influence of variables of a structural equation model of school administrators' empathic leadership affecting teacher well-being with empirical data, and 2) develop guidelines for developing empathic leadership among school administrators. This mixed method research study comprised two phases: 1) examining the coherence and analyzing the influence of the model by selecting a sample group of 220 school administrators and teachers selected via a multistage sampling approach. Data were gathered using a closed-ended questions related to school administrators' empathic leadership and teacher well-being and subsequently analyzed using SEM statistics by SPSS and Mplus; and 2) developing guidelines for developing the empathic leadership of school administrators. This involved interviewing 5 qualified individuals using a semi-structured interview format as the data collection tool. The collected data were analyzed through content analysis. The research results are summarized as follows: 1) the structural equation modeling of empathic leadership of school administrators affecting teacher well-being was correlated with empirical data ( $\chi^2 = 33.292$ ,  $df = 23$ ,  $p\text{-value} = 0.0761$ ,  $CFI = 0.993$ ,  $TLI = 0.986$ ,  $RMSEA = 0.045$ ,  $SRMR = 0.047$ ) and empathic leadership had a positive influence on teacher well-being, with a direct influence weight of 0.833 at the 0.01 level; and 2) the guidelines for developing the empathic leadership of school administrators comprised 13 items, outlining compliance with key elements of empathic leadership, and received the highest level of evaluation results.

**Keywords:** empathic leadership, teacher well-being, school administrators

**บทนำ**

ความขัดแย้งระหว่างมนุษย์กับงานมีความเกี่ยวข้องกันมาอย่างยาวนาน ในฐานะปัจเจกบุคคล เราทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงาน และสิ่งนี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะที่ดีโดยรวมของมนุษย์ ความสมดุลระหว่างการทำงานและสุขภาวะที่ดีเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ซึ่งถูกกำหนดโดยปัจจัยมากมายที่ครอบคลุมทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและบริบททางสังคมในวงกว้าง (Maslach et al., 2001) สุขภาวะในการทำงานของมนุษย์ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวางและพบมากในหลายสาขา (Pines, 2002) ในบริบทของการศึกษา ความสำคัญของการรักษาสมดุลนี้ยังมีความสำคัญมากขึ้น ครูผู้เป็นเสาหลักของระบบการศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการชี้นำและบ่มเพาะการพัฒนาของคนรุ่นต่อไป สุขภาวะของครูจึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาที่ส่งมอบให้กับนักเรียน (Yacoub, 2021) ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ความสำคัญของสวัสดิภาพของครูได้รับการยอมรับมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการลาออกของครูยังคงเป็นปัญหาที่แพร่หลายในสถานศึกษา (Acton & Glasgow, 2015) การดูแลสุขภาวะของครูเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินโครงการทางการศึกษาเชิงบวกให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้สุขภาวะที่ดีของครู โดยเฉพาะในมิติของความเป็นอยู่ที่ดีทางวิชาชีพ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะในด้านการสอน เมื่อครูมีสุขภาวะที่ลดลงจะส่งผลต่อการขาดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการทำงาน ไม่สามารถเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังอาจแสดงพฤติกรรมที่ตึงเครียดต่อการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวมถึงการขาดความสนใจและการเอาใจใส่ต่อนักเรียน ส่งผลให้ครูประสบกับภาวะหมดไฟ และนักเรียนอาจประสบกับความยากลำบากในการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การลดลงของผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (Markowski, 2020) นักวิจัยจำนวนมากได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยมากมายที่มีส่วนทำให้เกิดภาวะหมดไฟของครู ซึ่งล้วนมีสาเหตุมาจากสุขภาวะที่ลดลง ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียน และภาวะผู้นำ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ ภาวะผู้นำ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะของครูมากที่สุด จากผลการบันทึกวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์ทอภิมาน (systematic review and meta-analysis) (Meidolina et al., 2023) ดังนั้น ครูจึงต้องการความเข้าใจและการสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำ (เสาวณี สิริสุขศิลป์, 2563)

การเป็นผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก ที่แสดงโดยผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อสุขภาวะที่ดีของครูผ่านการปฏิบัติการด้วยความร่วมรู้สึก วิธีการนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงความท้าทายและประสบการณ์ของครูอย่างลึกซึ้ง อีกทั้ง การเป็นผู้นำในรูปแบบนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการรักษาสมดุลภายในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยไม่เพียงแต่ส่งผลต่อผู้บริหารเองแต่ยังรวมถึงครูด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kock et al. (2019) นอกจากนี้ แนวคิดทางทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับความร่วมรู้สึกและผลกระทบต่อสุขภาวะของครูได้รับการศึกษาโดยนักวิจัยมากมาย เช่น เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2565), Sharifirad (2013), Tarrasch et al. (2020), และ Yin et al. (2016) งานวิจัยเหล่านี้ร่วมกันชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการสื่อสารแบบร่วมรู้สึกอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่น และความฉลาดทางอารมณ์ กับสุขภาวะที่ดีของครู ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะของครูและควรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างเต็มที่

จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เผยให้เห็นแนวโน้มที่น่ากังวลว่าครูไม่ได้สอนในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ และมีภาระงานที่หนัก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2566) ทำให้ครูมีระดับความเครียดและความเบื่อหน่ายเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำหน้าที่หลักในฐานะผู้สอนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทในการรักษาสุขภาวะของครู เนื่องจากคณะครูมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในสถานศึกษา พุดอีกนัยหนึ่งคือ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกจะนำไปสู่ปัญหาในการเข้าใจอารมณ์และสถานการณ์จริงที่ครูเผชิญ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถให้การสนับสนุนและแรงจูงใจที่จำเป็นได้ (Cann, 2019)

ความสำคัญของประเด็นปัญหาที่กล่าวถึงข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรนำมาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อครูและบุคลากรประสบกับความทุกข์ ความเหนื่อยล้า และสุขภาวะที่ลดลง ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจความสามารถและสถานการณ์ของผู้ตามได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถชี้แนะผู้ตามไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นและท้ายที่สุดก็ช่วยพัฒนาสุขภาวะโดยรวมของผู้ตาม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ครอบคลุมในการประเมินสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้และตัวแปรแฝง การศึกษานี้จะให้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายผลลัพธ์ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องในอนาคต

### กรอบแนวคิดการวิจัย

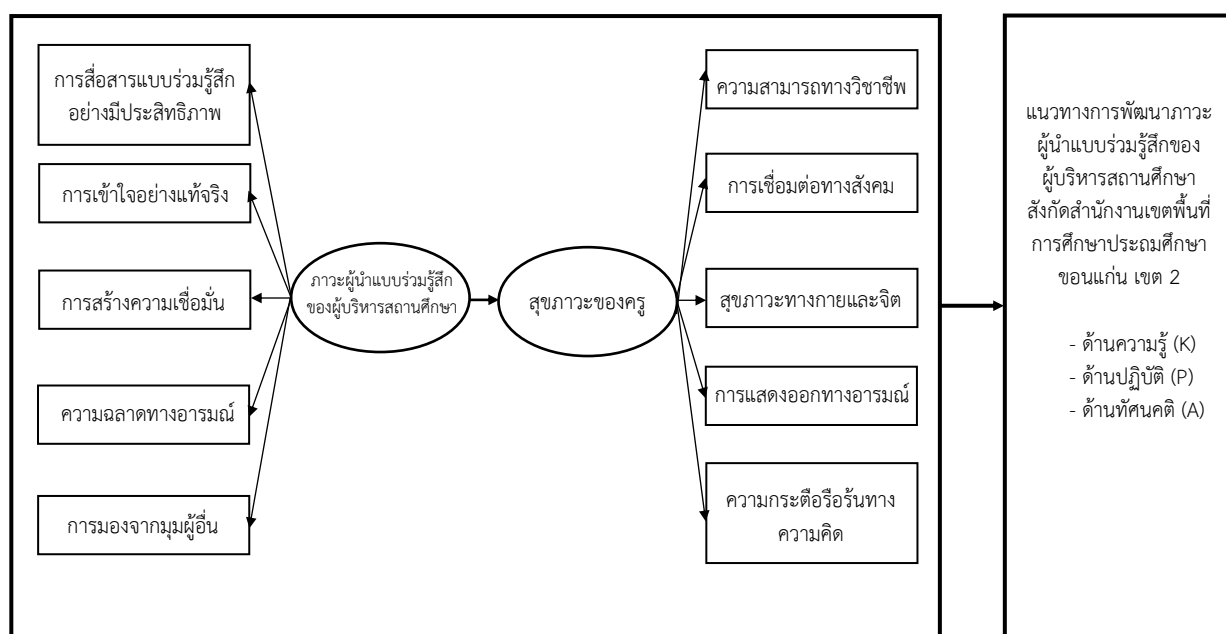
การสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีของ ภัทรวดี วัฒนศัพท์ และคณะ (2565), Bani-Melhem et al. (2021), Bosetzky (2019), Jian (2021), Kock et al. (2019), Tzouramani (2017), Wibowo & Paramita (2021), Wilson & Foltz (2013), และ Yue et al. (2023) ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการในการสื่อสารแบบร่วมรู้สึก การเข้าใจผู้อื่น การสร้างความเชื่อมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ และการมองจากมุมผู้อื่น สามารถวัดได้โดยใช้มาตรประมาณค่า จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การสื่อสารแบบร่วมรู้สึกอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจอารมณ์ขณะสื่อสารและโต้ตอบด้วยภาษาที่เหมาะสม 2) การเข้าใจอย่างแท้จริง หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแบ่งปันความคิด ความรู้สึก และความต้องการของครู 3) การสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง การแสดงความสามารถและความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทผู้นำ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการ ควบคุมอารมณ์ภายในตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) การมองจากมุมผู้อื่น หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจและยอมรับในความหลากหลายทางมุมมองและความคิดเห็นของครู และการสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาวะของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีจาก ฌมรรัตน์ ศิริภาพ (2554), Van Horn et al. (2004), และ Viac & Fraser (2020) ทำให้ได้องค์ประกอบของสุขภาวะของครู ซึ่งหมายถึงสภาวะโดยรวมของครูในด้านความสามารถทางวิชาชีพ สังคม ร่างกายและจิตใจ อารมณ์ และความคิด สามารถวัดได้โดยใช้มาตรประมาณค่า จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถทางวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความสามารถในการทำงานของครู 2) การเชื่อมต่อทางสังคม หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิสัมพันธ์ที่ดีของครู 3) สุขภาวะทางกายและจิต หมายถึง การแสดงออกถึงความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจของครู 4) การแสดงออก

ทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงออกถึงรูปแบบทางกายภาพที่บ่งบอกให้ทราบถึงอารมณ์ของครู และ 5) ความกระตือรือร้นทางความคิด หมายถึง การแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องของครู

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่แสดงถึงอิทธิพลภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูจากงานวิจัยของ เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2565), Bourgault et al. (2015), Miao et al. (2016), Puertas Molero et al. (2019), Sharifirad (2013), Tarrasch et al. (2020) พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสุขภาวะของครู รวมทั้งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสุขภาวะของครู นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาจาก ภัทรฤดี วัฒนศัพท์ และคณะ (2564) เพื่อเป็นแนวคิดพื้นฐานตามกรอบการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (K) ด้านปฏิบัติ (P) และด้านทัศนคติ (A) ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกที่ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ (ภาพ 1)

## ภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



## วัตถุประสงค์

1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

## วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed method research) โดยใช้แบบแผนปฏิสัมพันธ์หลายขั้นตอน (multiphase interactive designs) (สมโภชน์ อเนกสุข, 2564) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและศึกษาอิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้าง และระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

**ระยะที่ 1 ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและศึกษาอิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์**

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ SEM (Structural Equation Modeling) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,455 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยใช้มุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวัดรวมจำนวน 220 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 110 คน และครู 110 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์สำหรับกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ตามแนวคิดของ Schumaker and Lomax (2010) โดยมีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร และมีการกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการขาดหายของตัวอย่างวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นชั้นในการสุ่ม ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (close-ended questions) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับสุขภาวะของครู การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล หรือการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งพบว่า มีค่าระหว่าง 0.6 - 1.0 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูของโรงเรียนที่มีบริบทคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 มีความเชื่อมั่น 0.979 และแบบสอบถามตอนที่ 3 มีความเชื่อมั่น 0.882

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ โดยติดต่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู ในระหว่างวันที่ 5 - 31 มกราคม 2567 โดยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามคืนมา 220 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบกลับแบบสอบถามแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus โดยใช้เกณฑ์ของ Hooper et al. (2008) ในการทดสอบได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics:  $\chi^2$ ) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square:  $\chi^2/df$ ) ต้องมีค่าน้อยกว่า 5 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative of Fit Index: CFI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Tucker-Lewis Index: TLI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.95 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square-Residual: SRMR) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.08 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.07 การวิเคราะห์สถิติอ้างอิงเพื่อหาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งควรจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $sig < .05$ ) (Bartlett, 1951) และค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ต้องมีค่ามากกว่า 0.6 จึงจะเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Kaiser, 1974)



## ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 การยกย่องแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาโดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น รางวัลด้านรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. ครุสฤดี เป็นต้น

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ในระหว่างวันที่ 1 - 15 กุมภาพันธ์ 2567 โดยระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์ในลำดับถัดไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากเอกสารบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้จัดบันทึก โดยสรุปใจความจากเอกสารและถอดความจากบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ เมื่อผู้วิจัยได้สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

### 2.2 การประเมินแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยได้รับรางวัลหรือมีผลงานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่หรือสูงกว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ได้ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทาง

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 20 - 25 กุมภาพันธ์ 2567

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

## ผลการวิจัย

1. ผลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนและศึกษาอิทธิพลของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) มีผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 10 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.256 - 0.810 และมีค่าสถิติ KMO (Kaiser-Meyer- Olkin) และการทดสอบ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) เป็นค่าวัดความเหมาะสม (adequacy) ของข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยในโมเดลนี้มีค่า KMO เท่ากับ 0.735 และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Chi-Square = 1470.10,  $df = 45$ ,  $p = 0.000$  มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์การพิจารณาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งค่าสถิติผ่านตามเกณฑ์จากการปรับโมเดลทั้งหมด 11 ครั้ง แสดงว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขระดับการยอมรับ

1.3 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ในโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู

| องค์ประกอบโมเดลการวัด                              | เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ |       |        |                |
|----------------------------------------------------|---------------------------|-------|--------|----------------|
|                                                    | $\beta$                   | S.E.  | t      | R <sup>2</sup> |
| ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา (EMP)  |                           |       |        |                |
| 1. การสื่อสารแบบร่วมรู้สึกอย่างมีประสิทธิภาพ (EFF) | 0.569**                   | 0.052 | 10.897 | 0.324          |
| 2. การเข้าใจอย่างแท้จริง (DEE)                     | 0.674**                   | 0.044 | 15.211 | 0.454          |
| 3. การสร้างความเชื่อมั่น (TRU)                     | 0.822**                   | 0.039 | 20.905 | 0.676          |
| 4. ความฉลาดทางอารมณ์ (EMA)                         | 0.590**                   | 0.053 | 11.902 | 0.349          |
| 5. การมองจากมุมผู้อื่น (PER)                       | 0.497**                   | 0.060 | 8.354  | 0.247          |
| สุขภาวะของครู (TEA)                                |                           |       |        |                |
| 1. ความสามารถทางวิชาชีพ (PRO)                      | 0.658**                   | 0.046 | 14.376 | 0.433          |
| 2. การเชื่อมต่อทางสังคม (SOC)                      | 0.715**                   | 0.041 | 17.263 | 0.512          |
| 3. สุขภาวะทางกายและจิต (PHY)                       | 0.721**                   | 0.046 | 15.641 | 0.520          |
| 4. การแสดงออกทางอารมณ์ (EME)                       | 0.604**                   | 0.050 | 12.018 | 0.365          |
| 5. ความกระตือรือร้นทางความคิด (COG)                | 0.630**                   | 0.049 | 12.843 | 0.397          |

หมายเหตุ : \*\*P < .01

ข้อมูลจากตาราง 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่า  $\beta$  ระหว่าง 0.497 - 0.822 ซึ่งองค์ประกอบที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีที่สุด คือ การสร้างความเชื่อมั่น รองลงมาคือ การเข้าใจอย่างแท้จริง ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารแบบร่วมรู้สึกอย่างมีประสิทธิภาพ และการมองจากมุมผู้อื่นตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดสุขภาวะของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยมีค่า  $\beta$  ระหว่าง 0.604 - 0.721 ซึ่งองค์ประกอบที่สามารถอธิบายสุขภาวะของครูได้ดีที่สุด คือ สุขภาวะทางกายและจิต รองลงมาคือ การเชื่อมต่อทางสังคม ความสามารถทางวิชาชีพ ความกระตือรือร้นทางความคิด และการแสดงออกทางอารมณ์ ตามลำดับ

1.4. อิทธิพลภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู (ตาราง 2)

## ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครู

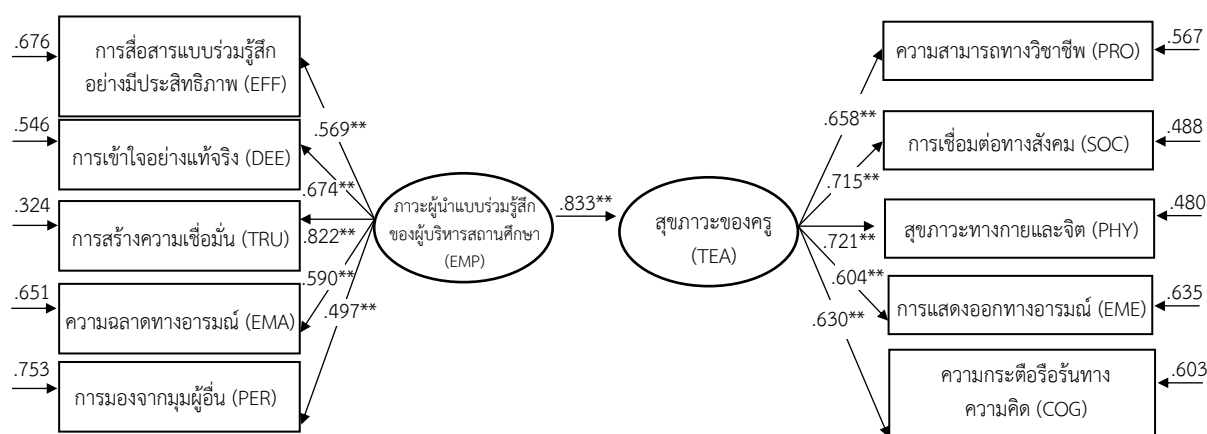
| ตัวแปร                                                                                                                                             | อิทธิพล             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                                                                                                                    | DE                  |
|                                                                                                                                                    | สุขภาวะของครู (TEA) |
| ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา (EMP)                                                                                                  | 0.833**             |
| $R^2$ ของสุขภาวะของครู (TEA) = 0.694                                                                                                               |                     |
| $\chi^2 = 33.292$ , $df = 23$ , $p\text{-value} = 0.0761$ , $\chi^2/df = 1.447$ , $CFI = 0.993$ , $TLI = 0.986$ , $RMSEA = 0.045$ , $SRMR = 0.047$ |                     |

ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูมีขนาดอิทธิพลทางตรงของตัวแปรทำนายสุขภาวะของครู (TEA) คือ ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา (EMP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ 0.833 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า ถ้าภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา (EMP) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้สุขภาวะของครู (TEA) เพิ่มขึ้น 0.833 หน่วย โดยภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะของครูได้ร้อยละ 69.40 ( $R^2 = 0.694$ )

สรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสุขภาวะของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์การพิจารณาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสุขภาวะของครู (ภาพ 2)

## ภาพ 2

โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อของสุขภาวะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2



$$\chi^2 = 33.292, df = 23, p\text{-value} = 0.0761, \chi^2/df = 1.447, CFI = 0.993, TLI = 0.986, RMSEA = 0.045, SRMR = 0.047$$

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2.1 ด้านการสร้างเชื่อมั่นมีแนวทางในการพัฒนา 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมและความรู้ที่กว้างขวาง (K) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นธรรมในการตัดสินใจ (P) 3) ผู้บริหารสถานศึกษารักษาความเชื่อมั่นในตนเอง (A)



2.2 ด้านการเข้าใจอย่างแท้จริงมีแนวทางในการพัฒนา 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่เชื่อถือได้ (P) 2) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความต้องการของครูอย่างตั้งใจ (P) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม (P)

2.3 ด้านความฉลาดทางอารมณ์มีแนวทางในการพัฒนา 3 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักรู้ในตนเองและการจัดการอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ (A) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามองโลกในแง่บวก (A) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและผู้อื่น (A)

2.4 ด้านการสื่อสารแบบร่วมรู้สึกลักษณะมีประสิทธิภาพมีแนวทางในการพัฒนา 2 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สะดวกสบายสำหรับการสนทนา (P) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาและน้ำเสียงที่เหมาะสมในการสื่อสาร (P)

2.5 ด้านการมองจากมุมของผู้อื่นมีแนวทางในการพัฒนา 2 รายการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแบ่งปันความคิด (P) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เข้าถึงได้ง่าย (P)

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.84$ ,  $SD = 0.30$ ) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.90$ ,  $SD = 0.18$ ) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.85$ ,  $SD = 0.27$ )

## อภิปรายผล

1) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสมมติฐานที่เสนอไว้ ความสัมพันธ์ที่เกิดจากข้อเท็จจริงที่ว่าโมเดลของผู้วิจัยได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ กระบวนการนี้ช่วยในการวิเคราะห์องค์ประกอบการนิยามศัพท์ และพฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือวิจัย นอกจากนี้ เครื่องมือวิจัยยังได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียดโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินคุณภาพก่อนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจะถูกวิเคราะห์และพบว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับ Musil et al. (1998) และ Hair et al. (2021) ที่กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ประกอบด้วยแนวทางการวิเคราะห์หลายอย่าง เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอย การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์ปัจจัย โดย SEM ผสานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อประเมินโมเดลที่เสนอ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างตัวแปรและการวัดผล กล่าวคือ SEM เป็นเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่สร้างขึ้น โดยผ่านการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมเพื่อวัดความความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ

ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบล้วนเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะส่งผลต่อสุขภาวะของครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bourgault et al. (2015) ซึ่งระบุว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะและสุขภาวะ โดยชี้ให้เห็นว่าระดับสุขภาวะที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะที่สูงขึ้นในกลุ่มพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yin et al. (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างความเชื่อมั่นซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะกับสุขภาวะของครูในบริบทของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์โดยตรงเชิงบวกกับความพึงพอใจในการสอน ในขณะที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือมาศ ชาวไร่เงิน และคณะ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความเอาใจใส่ที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และการแสดงความเห็นอกเห็นใจ มีผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและอารมณ์ของครู อีกทั้งยังได้รับการระบุว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่อธิบายความเป็นอยู่ที่ดีของครู

2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในลักษณะของข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทภาพรวมของเขตพื้นที่โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ สามารถเห็นได้ชัดว่าการสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา อันได้แก่การบูรณาการ ความเชี่ยวชาญ ความซื่อสัตย์ การมีศีลธรรม และความรู้ที่กว้างขวาง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรแสดงคามยุติธรรม ในการตัดสินใจและรักษาความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับ Holt & Marques (2012) ที่เน้นความสำคัญของการรักษา ความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของความเป็นผู้นำ อีกทั้งยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความเห็นอกเห็นใจ โดยเน้นว่าเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการส่งเสริมผลกระทบในที่ทำงานเชิงบวก นอกจากนี้ การเข้าใจ อย่างแท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นอีกหนึ่งด้านที่ควรให้ความสำคัญ การทำความเข้าใจอย่างแท้จริงนี้สามารถพัฒนา ได้โดยการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่น่าเชื่อถือ รับฟังความต้องการของครูอย่างตั้งใจ และให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม เมื่อจำเป็น สอดคล้องกับ Nakamura & Milner (2023) ที่เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก โดยแนวทาง เหล่านี้ได้แก่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสำหรับการสื่อสาร 2) การตอบสนองด้วยความเห็นอกเห็นใจ ต่อความต้องการ แรงจูงใจ และความคิดเห็นของผู้อื่น และ 3) การพัฒนาทักษะการฟังและการตั้งคำถามอย่างกระตือรือร้น ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าแนวทางที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา นั้น มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนา ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของครู แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนโดย Cheng (2013) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของความเห็นอกเห็นใจต่อประสิทธิภาพ การทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่าความเห็นอกเห็นใจมีผลเชิงบวกอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่าการสร้างความเชื่อมั่นซึ่งมีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านความเชื่อมั่นเป็นหลักเพื่อพัฒนาสภาวะของครูให้ดียิ่งขึ้น
2. ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อสภาวะของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกทุกองค์ประกอบเพื่อส่งผลให้ เกิดการพัฒนาสภาวะของครูทุกมิติ
3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ และสถานศึกษาในสังกัดสามารถนำแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพของผู้บริหารรวมถึงคณะครู เพื่อส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาและพัฒนาวิธีการอย่างลึกซึ้งในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึก ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (research and development) เพื่อศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาต่อไป

### รายการอ้างอิง

#### ภาษาไทย

- เครือมาศ ชาวไร่เงิน, มานพ ชุนิล และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2565). สมดุลสภาวะกับการทำงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 16(1), 152-162.
- ถมรัตน์ ศิริภาพ. (2554). อิทธิพลของพฤติกรรมครูด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและสภาวะของครูที่มีต่อสภาวะของ นักเรียน: โมเดลการปรับและการส่งผ่านพหุระดับ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และ ประกฤติยา ทักษิโณ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 11(3), 57-66.
- ภัทรวุฒิ วัฒนศัพท์, เสาวณี สิริสุขศิลป์, และ ประกฤติยา ทักษิโณ. (2565). การศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบร่วมรู้สึกใน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน: การวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(1), 137-149.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2564). วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ สู่วิธีการวิจัยแบบผสม. *e-journal of Education Studies, Burapha University*, 3(1), 1-16.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566 (เอกสารหมายเลข 3/2566)*. กลุ่มนโยบายและแผน.

เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและการนิเทศการศึกษา*. (ฉบับปรับปรุง) เอกสารประกอบการสอน. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

### ภาษาอังกฤษ

Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 40(8), 99–114. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>

Bani-Melhem, S., Mohd. Shamsudin, F., Mazen Abukhait, R., & Quratulain, S. (2021). Paranoid personality and frontline employee's proactive work behaviours: A moderated mediation model of empathetic leadership and perceived psychological safety. *Journal of Service Theory and Practice*, 31(1), 113–135. <https://doi.org/10.1108/JSTP-05-2020-0104>

Bartlett, M. S. (1951). The Effect of Standardization on a  $\chi^2$  Approximation in Factor Analysis. *Biometrika*, 38(3–4), 337–344. <https://doi.org/10.2307/2332580>

Bosetzky, S. (2019). *Emerging as an agentic-empathic leader: The effects of a leadership empathy intervention* [Doctoral dissertation, European University Viadrina Frankfurt (Oder)]. <https://opus4.kobv.de/opus4-euv/frontdoor/index/index/docId/405>

Bourgault, P., Lavoie, S., Paul-Savoie, E., Grégoire, M., Michaud, C., Gosselin, E., & Johnston, C. C. (2015). Relationship Between Empathy and Well-Being Among Emergency Nurses. *Journal of Emergency Nursing*, 41(4), 323–328. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2014.10.001>

Cann, R. (2019). *Positive school leadership for flourishing teachers: Leadership actions that enhance teacher wellbeing* [Master's thesis, The University of Auckland]. Libraries and Learning Services. <https://researchspace.auckland.ac.nz/handle/2292/49322>

Cheng, J.-N. (2013). The Effect of Kindergarten Principals' Leadership Behaviors on Teacher Work Performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(2), 251–262. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.2.251>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural equation modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer, Cham.

Holt, S., & Marques, J. (2012). Empathy in Leadership: Appropriate or Misplaced? An Empirical Study on a Topic that is Asking for Attention. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 95–105. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0951-5>

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. [https://www.researchgate.net/publication/254742561\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_Guidelines\\_for\\_Determining\\_Model\\_Fit](https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit)

Jian, G. (2021). From Empathic Leader to Empathic Leadership Practice: An Extension to Relational Leadership Theory. *Human Relations*, 75(5), 1-25. <https://doi.org/10.1177/0018726721998450>

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>

Kock, N., Mayfield, M., Mayfield, J., Sexton, S., & De La Garza, L. M. (2019). Empathetic Leadership: How Leader Emotional Support and Understanding Influences Follower Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 217–236. <https://doi.org/10.1177/1548051818806290>

- Markowski, C. (2020). *Authentic Leadership as an Antithesis to Teacher Burnout* [Doctoral dissertation, University of Portland].  
<https://www.proquest.com/openview/29da0f0514914442bd3d3da780c2440d/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meidolina, O., Saleh, A. Y., Cathlin, C. A., & Winesa, S. A. (2023). Transformational leadership and teacher well-being: A systematic review. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 17(3), 417-424. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v17i3.20858>
- Miao, C., Humphrey, R., & Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13-24. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.056>
- Musil, C. M., Jones, S. L., & Warner, C. D. (1998). Structural equation modeling and its relationship to multiple regression and factor analysis. *Research in Nursing & Health*, 21(3), 271–281. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199806\)21:3<271::AID-NUR10>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199806)21:3<271::AID-NUR10>3.0.CO;2-G)
- Nakamura, Y. T., & Milner, J. (2023). Inclusive leadership via empathic communication. *Organizational Dynamics*, 52(1), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.100957>
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching*, 8(2), 121–140. <https://doi.org/10.1080/13540600220127331>
- Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Ubago Jiménez, J. L., & González Valero, G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review. *Social Sciences*, 8(6), 185. <https://doi.org/10.3390/socsci8060185>
- Schumaker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Taylor and Francis Group.
- Sharifrad, M. S. (2013). Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being. *Global Business Perspectives*, 1(3), 198–225. <https://doi.org/10.1007/s40196-013-0019-2>
- Tarrasch, R., Berger, R., & Grossman, D. (2020). Mindfulness and Compassion as Key Factors in Improving teacher's Well Being. *Mindfulness*, 11(4), 1049–1061. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01304-x>
- Tzouramani, E. (2017). *Leadership and Empathy*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_11)
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Wibowo, A., & Paramita, W. (2021). Resilience and Turnover Intention: The Role of Mindful Leadership, Empathetic Leadership, and Self-Regulation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(3), 249-384. <https://doi.org/10.1177/15480518211068735>
- Wilson, C., & Foltz, J. (2013). How to Listen and Be an Empathetic Leader. *Feed and Grain Magazine*.
- Yacoub, H. A. M. (2021). *Understanding the Factors Affecting Teachers' Well-being in Harmony with the Leadership Practices: A Study Among Teachers at a Private School in Dubai* [Master's thesis, The British University in Dubai]. Bspace. <https://bpace.buid.ac.ae/items/bc7b4c1d-1a73-4d1d-b18b-807005b7ca5a>

- Yin, H., Huang, S., & Wang, W. (2016). Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph13090907>
- Yue, C. A., Thelen, P. D., & Walden, J. (2023). How empathetic leadership communication mitigates employees' turnover intention during COVID-19-related organizational change. *Management Decision*, 61(5), 1413–1433. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2022-0011>