

Collaborative Leadership of School Administrators Affecting Teacher Performance Effectiveness

Songphon Nanthaphon^{1*}, Bunyarit Petwisit² & Wallapha Ariratana³

1 Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

2 Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

3 Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen University

* Corresponding author. E-mail: Supernut04@gmail.com

Abstract

The Objective of this research was to: 1) study the level of collaborative leadership of school administrators, 2) study the level of teacher performance effectiveness, and 3) study the collaborative leadership of school administrators affecting teacher performance effectiveness. The research samples consisted of 269 school administrators and teachers from the Nongkhai primary educational service area office 2, which were selected using stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.983. The data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The overall practice of school administrators' collaborative leadership was at the highest level. 2) The overall teacher performance effectiveness was at the highest level. 3) The collaborative leadership of school administrators affecting teacher performance effectiveness included trust (X_2), followed by shared knowledge (X_5), Organizational commitment (X_3), shared vision (X_1), and shared decision making (X_4). The multiple correlation coefficient was 0.830, and the predictive coefficient for teacher performance effectiveness was 68.80%, with statistical significance at the 0.05 level. These could be formed as the regression equations of standardized scores as follows;

$$Z_y = 0.172(ZX_2) + 0.286(ZX_5) + 0.147(ZX_3) + 0.161(ZX_1) + 0.151(ZX_4).$$

Keywords: Collaborative Leadership, School Administrators, Teacher Performance Effectiveness



ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ทรงพล นันทพล^{1*}, บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์² และ วัลลภา อารีรัตน์³

1 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3 สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

* Corresponding author. E-mail: Supernut04@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 269 คน โดยได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ (X_2) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X_1) และด้านการตัดสินใจร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.830 มีค่าสัมประสิทธิ์อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy = 0.172(ZX_2) + 0.286(ZX_5) + 0.147(ZX_3) + 0.161(ZX_1) + 0.151(ZX_4)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการส่งเสริมพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษาไทยจึงต้องปรับตัวให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ สร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับหน้าที่ของครู เพื่อสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ของการศึกษาร่วมสมัย ปรับปรุงการกำกับดูแลของสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ปลุกฝังระบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของแต่ละบุคคลและสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาที่ส่งเสริมความโดดเด่นทางวิชาการระดับสากล (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาคนในสังคมให้เป็นคนที่มีคุณภาพ และสังคมแห่งการเรียนรู้เป็นสังคมที่เข้มแข็ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสามารถแข่งขันในระดับเวทีโลกได้ สถานศึกษาเป็นสถาบันสังคมที่มีความสำคัญในการสร้างและพัฒนานักเรียน โดยการจัดระบบการเรียนรู้ การประเมินผล และการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และทรัพยากรทางเทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน โดยมอบหมายงานและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูเพื่อให้สามารถบรรลุหรือเกินกว่าที่กำหนดไว้ แม้ทรัพยากรทางการศึกษามีจำกัด ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย (กมลชนก ศรีสุตา, 2565) ดังนั้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูจึงส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของนักเรียนและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการจัดการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู สร้างแรงบันดาลใจให้ครู เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรครูและผู้เรียน (พัชรารักษ์ ดวงชื่น, 2563)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเกิดจากปัจจัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพส่งผ่านไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล การบริหารการศึกษาในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน (Disruptive Technology) มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทำให้ผู้บริหารต้องมีปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับหลังความปกติใหม่ (The Next Normal) (บัณฑิต ลักษณะการวรรณ, 2562) ความสำเร็จของการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษายังเกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผลผลิตที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและชุมชน

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง (Collaborative Leadership) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการสร้างความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์กันแบบบุคคลต่อบุคคลมีวิธีการบริหารจัดการซึ่งเน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมพลัง การนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์กรแบบเครือข่ายโดยการจัดระบบงานแบบร่วมพลังบนพื้นฐานความไว้วางใจความรักและความผูกพันต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (ภูเบศร์ บาลชน, 2563) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบร่วมพลังจึงสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้จากความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ของทั้งผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนในองค์กร จนสามารถผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำที่ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือและสร้างบรรยากาศจนผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกันจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร



สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนคุณภาพ โดยสามารถพยากรณ์การเป็นโรงเรียนคุณภาพได้ถึงร้อยละ 64.4 (ณัฐสุตา น้อยอาษา และทณงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำที่มีคุณภาพ น้อมนำศาสตร์พระราชสู่การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 บริหารงานโดยการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน จึงมีนโยบายขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือเพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษา เสริมสร้าง พัฒนาครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ซึ่งมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อมุ่งสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนเครือข่ายความร่วมมือ และพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลังด้านใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สารสนเทศที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและสถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2



สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง เป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เน้นการทำงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกในทีมหรือองค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายและการแก้ไขปัญหา ผู้นำแบบร่วมพลังมักเป็นผู้ที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในทีมหรือกลุ่มทำงาน สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำในการสร้างความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์กันแบบบุคคลต่อบุคคลมีวิธีการบริหารจัดการซึ่งเน้นทักษะและคุณลักษณะของการ นำแบบร่วมพลัง การนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์กรแบบเครือข่ายโดยการจัดระบบงานแบบร่วมมือร่วมพลังบนพื้นฐานความไว้วางใจความรักและความผูกพันต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังตามแนวคิดหลักการและทฤษฎีของ Stagich (2001) ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญที่สะท้อนความเป็นผู้นำแบบร่วมพลัง ได้แก่ 1) การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทุกคน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ 3) การตัดสินใจด้วยวิธีการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและสร้างสรรค์ที่ขึ้นอยู่กับความหลากหลายของมุมมอง 4) การคิดที่ต่อเนื่องซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมองเห็นตัวแปรหลากหลายและวิธีการที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา และ 5) วิสัยทัศน์อันเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยม Telford (1996) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านสัญลักษณ์ 4) ด้านการเมือง ซึ่งในด้านนี้ได้เสนอแนะองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังในโรงเรียน ได้แก่ 1) การตัดสินใจ 2) ความผูกพัน 3) ความไว้วางใจ และ 4) ความก้าวหน้า Kayser (2011) ได้นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ได้แก่ 1) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การตัดสินใจ 3) การสร้างฉันทามติ 4) การจัดการความขัดแย้ง 5) การมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) การแก้ปัญหา และณัฐดา น้อยอาษา และทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อโรงเรียน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจร่วม และ 5) การแก้ปัญหาและความขัดแย้ง

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ความไว้วางใจ 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) การตัดสินใจร่วม และ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

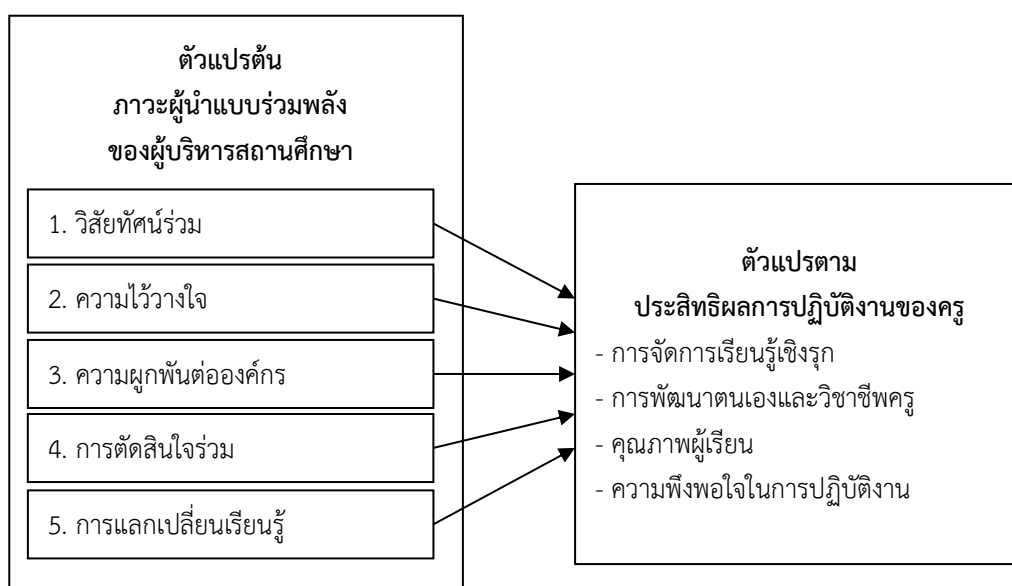
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบริหารองค์การโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ นภัสรัญช์ สุขเสนา (2564) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของครูในด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ



ทำให้เกิดประสิทธิผล รวมทั้งการพัฒนาตนด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังตามแนวคิดหลักการและทฤษฎีของ กนกอร สมปราชน์ (2562) ได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) คุณภาพผู้เรียน 3) การทำงานเป็นทีม 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร Hoy & Miskel (2013) ได้เสนอว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจึงควรวัดจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (achievement) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) 3) การขาดงาน (absenteeism) 4) อัตราการออกกลางคันของนักเรียน (dropout rate) 5) คุณภาพโดยรวม (overall quality) ญัฐชญา เฟื่องธรรม (2566) ได้เสนอองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ 1) คุณภาพผู้เรียน 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความพึงพอใจในงาน 4) การพัฒนาวิชาชีพ และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2567) ได้จัดทำหลักเกณฑ์ในประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ 2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา 3) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู 3) คุณภาพผู้เรียน และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการวิจัยเอกสาร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 104 โรงเรียน จำนวน 926 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนจำนวน 80 โรงเรียน จำนวน 269 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น 2 ขั้นตอน (Two Stages Stratified Random Sampling) ขั้นแรกสุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่ ขั้นที่สองสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูจากโรงเรียนที่ได้ ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยเทียบสัดส่วน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) ความไว้วางใจ (3) ความผูกพันต่อองค์กร (4) การตัดสินใจร่วม และ (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ (1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู (3) คุณภาพผู้เรียน (4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าระหว่าง 0.6-1.0 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.983 โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนี้ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ใช้การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.52$) โดย ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรและด้านการตัดสินใจร่วม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.53$) ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	การแปลผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม	4.49	0.52	มาก
2. ความไว้วางใจ	4.51	0.55	มากที่สุด
3. ความผูกพันต่อองค์กร	4.53	0.48	มากที่สุด
4. การตัดสินใจร่วม	4.53	0.50	มากที่สุด
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.55	0.49	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.46	มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.53$) โดย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.54$) และด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู	($\bar{X}$)	S.D.	การแปลผล
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.54	0.40	มากที่สุด
การพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู	4.55	0.45	มากที่สุด
คุณภาพผู้เรียน	4.50	0.45	มาก
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	4.55	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.38	มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพหุคูณด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.684 - 0.834 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.724 - 0.768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y)

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y)
วิสัยทัศน์ร่วม (X ₁)	1.000					
ความไว้วางใจ (X ₂)	0.832**	1.000				
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₃)	0.780**	0.834**	1.000			
การตัดสินใจร่วม (X ₄)	0.722**	0.798**	0.798**	1.000		
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X ₅)	0.684**	0.761**	0.709**	0.808**	1.000	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู (Y)	0.724**	0.768**	0.740**	0.754**	0.754**	1.000

** p < 0.01

4. ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ (X₂) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₅) ความผูกพันต่อองค์กร (X₃) วิสัยทัศน์ร่วม (X₁) และการตัดสินใจร่วม (X₄) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 68.80 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจพยากรณ์ $R^2 = 0.687$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ความไว้วางใจ (X₂) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₅) ความผูกพันต่อองค์กร (X₃) วิสัยทัศน์ร่วม (X₁) และการตัดสินใจร่วม (X₄) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.001-0.037$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.379 + 0.119(X_2) + 0.225(X_5) + 0.118(X_3) + 0.119(X_1) + 0.115(X_4)$$

เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน โดยพิจารณาค่าเบต้า (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X₅) มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.286 รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ (X₂) มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.172 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X₁) มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.161 การตัดสินใจร่วม (X₄) มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.151 และความผูกพันต่อองค์กร (X₃) มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.147 ตามลำดับ แสดงสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy = 0.172(ZX_2) + 0.286(ZX_5) + 0.147(ZX_3) + 0.161(ZX_1) + 0.151(ZX_4)$$



ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	b	S.E.	β		
ค่าคงที่	1.379	0.138	-	9.987	0.001*
ความไว้วางใจ (X ₂)	0.119	0.055	0.172	2.175	0.031*
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X ₅)	0.225	0.049	0.286	4.625	0.001*
ความผูกพันต่อองค์กร (X ₃)	0.118	0.056	0.147	2.099	0.037*
วิสัยทัศน์ร่วม (X ₁)	0.119	0.048	0.161	2.486	0.014*
การตัดสินใจร่วม (X ₄)	0.115	0.054	0.151	2.131	0.034*
R = 0.830, R ² = 0.688, Adjusted R ² = 0.682, S.E. = 0.215, F = 4.542					

*P < 0.05

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีนโยบายขับเคลื่อนสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการพัฒนาบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการที่ครูจะมีประสิทธิภาพ สามารถปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จึงต้องมีการกำกับ ติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ (ชญาธิศ อินทวงค์ โรเบิร์ตสัน, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้เต็มศักยภาพ รวมทั้งผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการถ่ายทอดและเผยแพร่นวัตกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องทุกที่และทุกเวลา

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการนิเทศภายใน รวมถึงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง สร้างนวัตกรรมที่ใช้วิจัยเป็นฐาน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูและบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ และได้รับการยกย่องชมเชยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ (วุฒิชัย โภคะชัย, 2565) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดขึ้นจากความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องาน



ที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละคนในแนวทางที่พึงปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ (ศิริพร จิตรโคตร, 2565) ครูมีบทบาทในการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยการจัดกิจกรรม จัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง โดยครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

3. จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการตัดสินใจร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ร้อยละ 68.80 ซึ่งจะเห็นว่าด้านความไว้วางใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากความไว้วางใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ บริหารด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และยุติธรรม รวมถึงสร้างความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในหมู่คณะ นอกจากนี้ต้องมี ความจริงใจ เห็นอกเห็นใจ และเมตตาต่อผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรมที่น่าเชื่อถือ ยึดมั่นใน ความซื่อสัตย์ เพื่อให้บุคลากรมีความศรัทธาต่อผู้บริหารและพร้อมร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับ (ณัฐสุดา น้อยอาษา และทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทางการศึกษาที่จะบริหารงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่นส่งผ่านไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความสามารถและมีทักษะในการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้ภาวะผู้นำในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร สอดคล้องกับ (บัณฑิต ลักษณะการวรรณ, 2562) การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้นต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาและการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน โดยพิจารณาค่าเบต้า (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การตัดสินใจร่วม และความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ดังภาพที่ 2



ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยนำแนวคิด OKR (Objectives and Key Results) เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการทำงานให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับภาระหน้าที่ของสถานศึกษาและสภาพปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายสอดคล้องกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนำระบบนิเทศเข้ามาใช้เพื่อติดตาม และกำกับดูแลการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ



บริหารและพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้ครู บุคลากร และนักเรียนสามารถเรียนรู้และแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม ความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อให้ได้วิธีการปฏิบัติที่ดี (Good Practices) เป็นแนวทางสำหรับสถานศึกษาอื่นนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อจะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในภาพรวม และเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ควรทำการวิจัยโมเดลสมการภาวะผู้นำแบบร่วมพลังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำข้อค้นพบขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแปรจากการศึกษาครั้งนี้มาเปรียบเทียบและหาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎย์. (2562). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กมลชนก ศรีสุตา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพตามมาตรฐาน การศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(38), 93- 103.
- ชญานิศ อินทวงค์ โรเบิร์ตสัน. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารปัญญาภิธาน, 7(2), 83-96.
- ณัฐชญา เฟื่องธรรม. (2566). โมเดลสมการโครงสร้างการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 29(1), 37-52.
- ณัฐสุดา น้อยอาษา และทนต์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2565). ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ โรงเรียนคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วารสารปัญญาภิธาน, 7(2), 97-110.
- นภัสรัญช์ สุขเสนา. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารปัญญาภิธาน, 14(3), 178-191.
- บัณฑิต ลักษณะภารณ และกนกอร สมปราษฎย์. (2562). ภาวะผู้นำพลังร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารวิชาการ ธรรมศาสตร์, 19(4), 1-13.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด - 19. วารสารศิลปการ จัดการ, 4(3), 783-795.



- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมพลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วุฒิชัย โภคะชัย, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และสมัทนา หาญสุริย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 12-21.
- ศิริพร จิตรโคตร. (2567). ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 12 (3), 102-112.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). <https://www.smart.nongkhai2.go.th/?p=42106>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: theory, research, and practice*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kayser, T.A. (2011). *Building Team Power: How to Unleash the Collaborative Genius of Teams for Increased Engagement, Productivity, and Results*. New York: McGraw-Hill.
- Stagich, T. (2001). *Collaborative Leadership & Global Transformation*. USA: Global Leadership Resource.
- Telford, H. (1996). *Transforming Schools Through Collaborative Leadership*. London: Falmer Press.