



ภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

SYNERGISTIC LEADERSHIP AND RELATIONSHIP WITH THE COMMUNITY OF
SCHOOL DIRECTORS UNDER THE SAMUT PRAKAN SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE

¹บุปผา แสงเนตร Buppha Saengnet ²ศรุดา ชัยสุวรรณ Saruda Chaisuwan

^{1,2}สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Corresponding Author E-mail: tukimpo@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง, การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน, ผู้อำนวยการสถานศึกษา



Abstract

This research article aims to 1) study the level of synergistic leadership of the school administrators; 2) study the level of relationship-building with the community of the school administrators, and 3) study the relationship between the synergistic leadership and the relationship-building with the community of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. This research is a quantitative research. The sample group consisted of 221 teachers at schools under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. Research instrument was 5 rating scale with IOC between 0.67 - 1.00 and the reliability at 0.98. The data were analyzed using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Pearson Product Moment Correlation. Findings revealed that 1) the synergistic leadership of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan overall was found in a high level; 2) the relationship-building with the community of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan overall was found in a high level, and 3) the synergistic leadership and the relationship-building with the community of the school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan showed positive relationship at a statistically significant level of .01 in the highest level.

Keywords: Synergic Leadership, Community Relationship, School Administrators

บทนำ

โลกยุคใหม่ต้องเป็น Transformative Learning คือ การเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง การเปลี่ยนแปลงนั้น คือ มี Leadership skills มีทักษะการเป็นผู้นำทักษะว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เข้าไปร่วมขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม เปลี่ยนแปลงองค์กร เปลี่ยนแปลงชุมชน และเปลี่ยนโลก นี่คือนิยามของ Leadership skills หรือ change agent skills ทุกคนต้องมีคำว่า Leadership ไม่ใช่เฉพาะหัวหน้าเท่านั้น ครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทุกระดับ (วิจารณ์ พานิช, 2558) ปัจจุบันหลายองค์กรได้ตั้งข้อสังเกตถึงอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากโลกในอดีตว่า “เมื่อใดก็ตามที่อารยธรรมได้ผ่านการปฏิวัติทางเทคโนโลยีย่อมก่อให้เกิดความยุ่งยากเมื่อนั้น” การเปลี่ยนแปลงที่ราบเรียบแต่รวดเร็วทำให้เกิดการสร้างสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ อีกทั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาความเป็นผู้นำได้เกิดการสะท้อนแนวคิดถึงโลกธุรกิจที่ไม่เสถียรและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Lawrence, 2013) ในขณะเดียวกันผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนตามมาตรฐานการอุดมศึกษา เพื่อสร้างผลลัพธ์ผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง รู้คุณค่าและรักษาความเป็นไทย ร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประชาคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)



ประเทศไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ได้มีการปฏิรูปประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม โดยเฉพาะด้านการศึกษามุ่งพัฒนาให้มีคุณภาพให้บัณฑิตทุกคนจบออกมา มีทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 และตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในการพัฒนาประเทศข้อหนึ่ง คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ระดับและยกระดับการเรียนรู้โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระดับการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ ซึ่งประเด็นปัญหาด้านหนึ่งของการศึกษาไทยคือการผลิตและพัฒนาครู กระทรวงศึกษาธิการจึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแก้ปัญหา โดยมีจุดเน้นด้านหนึ่ง คือ การผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นในกระบวนการดังกล่าวมีหลากหลายแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครู ได้แก่ พัฒนากระบวนการผลิต คัดสรรคนเก่ง คนดีเป็นครู พัฒนาครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้ฝึกสอน (Coaching) และเป็นผู้จูงใจ (Motivator) อีกทั้งสร้างระบบการพัฒนาครู/อบรมครู (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

จังหวัดสมุทรปราการเป็นสังคมเมืองอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของจังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นจังหวัดที่รองรับการขยายตัวจากกรุงเทพฯ และสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิ ทั้งในด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรม การค้าบริการและการกระจายตัวของประชากรจึงทำให้จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรที่ย้ายถิ่นจากที่อื่นมาอาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งประชากรที่เคลื่อนย้ายเข้ามาโดยเจ้าย้ายที่อยู่อย่างถูกต้องและไม่เจ้าย้ายที่อยู่เข้ามาอาศัยทำให้จำนวนประชากรที่มีอยู่จริงสูงกว่าจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎรเกือบเท่าตัว เนื่องจากสภาวะการจ้างแรงงานในพื้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการย้ายแรงงานกลับภูมิลำเนาเดิม ส่งผลให้นักเรียนย้ายเข้าและออกในสถานศึกษาติดตามผู้ปกครอง ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่องคุณภาพการศึกษาจึงไม่ดีเท่าที่ควร สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวที่อยู่ในระดับต่ำทำให้ผู้เรียนบางส่วนมีภาวะโภชนาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและมีนักเรียนบางส่วนต้องช่วยเหลือผู้ปกครองทำงานทำให้เกิดปัญหาการเรียนการเข้าชั้น การออกกลางคันส่งผลให้ประสิทธิภาพการศึกษาลดลง จังหวัดสมุทรปราการเป็นเมืองอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพอันเนื่องมาจากมลพิษทั้งทางด้านน้ำควั่นกลิ่นเสียงและทางอากาศที่มีส่วนทำลายสุขภาพผู้เรียนส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งการสานสัมพันธ์กับชุมชนจึงจำเป็น (ฤทัย วรรณวินิจ, 2561)

วิถีชีวิตที่มีคุณภาพต้องเริ่มจากลักษณะเฉพาะของบุคคลสู่ชุมชนคุณภาพและสร้างจากการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนร่วมแบ่งปัน ร่วมคิดร่วมแก้ ร่วมพัฒนา จนเป็นสังคมที่มีคุณภาพที่สำคัญต้องไม่ผลักรั้วให้ใครคนใดคนหนึ่ง การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังของชุมชนผู้ปกครองและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จก้าวสู่ความเป็นเลิศได้นั้น การพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในอนาคตอย่างมีคุณภาพ (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556)

ดังนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ด้านความมุ่งหมาย และหลักการมาตรา 8(2) ได้บัญญัติ



ไว้ว่า การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9(5) กำหนดให้จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และมาตรา 9(6) กำหนดให้จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ด้านแนวการจัดการศึกษามาตรา 24(6) ให้โรงเรียนและชุมชนมีการประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตราที่ 29 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชนด้านการบริหารการศึกษา มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้บุคคลองค์กรดังกล่าวนี้ให้สามารถเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาบริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนรับค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากรดังกล่าวโดยการสนับสนุน

ผู้บริหารจึงต้องเตรียมการเพื่อให้องค์กรอยู่รอดไปจนถึงอนาคต ไม่ใช่เพียงแต่รอดตัวในโลกปัจจุบันเท่านั้น อีกทั้งต้องเร่งปรับตัวและองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แสวงหากลยุทธ์ในการบริหารเพื่อให้เกิดคุณภาพทั้งองค์กรเจริญเติบโตและความเป็นเลิศภายใต้สถานการณ์ที่มีความรุนแรง และท่ามกลางความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อวิชาชีพการทำงานกับครูซึ่งเป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การหลอมรวมความคิดของสมาชิกให้เป็นหนึ่งเดียวคงเป็นการยากจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับนักบริหาร ในหน่วยงานที่ทำงานเป็นทีมแต่ละทีมก็มีหัวหน้าและผู้ร่วมงานในทีม จากการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า คุณลักษณะอย่างหนึ่งของหัวหน้าที่ดีต้องมีคุณสมบัติในการวิเคราะห์ พิจารณาค้นเก่งพอที่จะมองเห็นความสามารถของแต่ละคนสามารถดึงเอาคนเก่งแต่ละด้านมารวมกันแล้วทำให้เกิดพลังอันยิ่งใหญ่สามารถประกอบการทำงานสำคัญให้ลุล่วงไปได้ (ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2556) ที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารในทุกๆ องค์การผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถประสานความคิดและประสานพลัง (Synergy) ในการทำงานเป็นทีมทั้งทีมงานย่อยและทีมงานใหญ่โดยส่วนรวม เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจการที่ยากและซับซ้อนกว่าเดิมได้มากในอนาคต ปัจจุบันในองค์การทางธุรกิจมีหลายองค์การได้นำหลักความคิดการประสานพลังเข้ามาใช้เป็นรูปแบบของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานการตัดสินใจช่วยระดมพลังความคิดในการลดต้นทุนเพิ่มผลกำไรต้องการให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายและเป็นการลดจุดอ่อนขององค์การ ผู้บริหารการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเอง บริหารคน และการบริหารงานทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ในทำนองเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำในการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างพลังให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มตามศักยภาพ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยน



เรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีความสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงครูมีความสามารถในการพัฒนางานวางแผนและสามารถทำให้เกิดปฏิบัติในโรงเรียน (ชุดิมา พรหมผุย, 2560)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ที่เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องของการสร้างทีมงานโดยดึงความต่างของแต่ละบุคคล โดยอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือเพื่อให้เกิดผลผลิตแบบทวีคูณในทางการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพที่จะพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,516 คน และมีกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้น 221 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง 2) ตัวแปรตาม คือ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

3. เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัว 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การประสานความร่วมมือ และ 4) การบูรณาการร่วมกัน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา



ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา 2) การให้บริการชุมชน 3) การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน 4) การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา และ 5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยโดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบประสานพลัง การสร้างความสัมพันธ์ชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงสร้างเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ตอน แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ 1) การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ทำการประเมิน แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และ 2) การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา โรงเรียนสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรม Google form ซึ่งเป็น Freeware ประเภท Office Suite จาก Google ที่ทำงานในลักษณะเป็น Web Application ไม่จำเป็นต้องติดตั้งในเครื่อง สามารถแชร์เอกสารอื่นๆ สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยผู้ใช้จะใช้งานผ่าน Web Browser เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมได้จำนวน 221 ฉบับ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 248 คน คิดเป็นร้อยละ 89.11

5. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการปรับตัว	4.45	0.44	มาก
2. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.46	0.45	มาก



3. ด้านการประสานความร่วมมือ	4.42	0.50	มาก
4. ด้านการบูรณาการร่วมกัน	4.44	0.51	มาก
ภาพรวม	4.44	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการปรับตัว ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50)

2. ระดับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ภาพรวม

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของผู้อำนวยการสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	4.46	0.50	มาก
2. ด้านการให้บริการชุมชน	4.36	0.48	มาก
3. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	4.30	0.56	มาก
4. ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา	4.32	0.51	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ หน่วยงานอื่น	4.34	0.60	มาก
ภาพรวม	4.36	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการชุมชน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
Y ₁	.722**	.707**	.684**	.857**	.815**
Y ₂	.650**	.749**	.718**	.824**	.808**
Y ₃	.537**	.697**	.643**	.652**	.694**
Y ₄	.477**	.603**	.600**	.603**	.628**
Y ₅	.678**	.469**	.437**	.385**	.533**
Y	.761**	.792**	.756**	.809**	.853**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยในภาพรวมมีความความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ($r_{xy} = 0.853$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในภาพรวม กับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา รายด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .533 ถึง .815 โดยด้านที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในภาพรวม สูงที่สุดคือ ด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา (Y_1) ($r_{xy1} = .815$) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการชุมชน (Y_2) ($r_{xy2} = .808$) และต่ำที่สุดคือ ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น (Y_5) ($r_{xy5} = .533$)

ส่วนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในภาพรวม กับภาวะผู้นำแบบประสานพลัง รายด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .756 ถึง .809 โดยด้านที่สัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในภาพรวม สูงที่สุดคือ ด้านการบูรณาการร่วมกัน (X_4) ($r_{x4y} = .809$) รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X_2) ($r_{x2y} = .792$) และต่ำที่สุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือ (X_3) ($r_{x3y} = .756$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อผู้ที่ได้รับการแลกเปลี่ยน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม การต่อยอดแนวคิดที่ส่งผลให้สำเร็จในกิจกรรมต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จึงสามารถแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชน เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนเอื้ออำนวยให้



บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมออย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกคน สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ในสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานอื่น และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน กระตุ้นให้ทุกหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของซูติมา พรหมผุย (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำในการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างพลังให้กับผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานได้เต็มตามศักยภาพ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีความสามารถเป็นที่ปรึกษา หรือพี่เลี้ยงครูมีความสามารถในการพัฒนางานวางแผน และสามารถทำให้เกิดปฏิบัติในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bryant (2003) ที่ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เมื่อผู้นำทรงความรู้และเป็นนักปฏิบัติพวกเขาจะมีความเชี่ยวชาญ สามารถตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม การเกี่ยวข้องกับเครือข่าย และการทำงานเป็นทีมแบบเสมือนจริง เป็นวัฒนธรรมขององค์การแบบใหม่ที่จะสร้างผลกระทบต่อนำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคและนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ ซึ่งถึงแม้ว่าการประสานความร่วมมือจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า อยู่ในระดับมาก และมีค่าไม่แตกต่างกับด้านอื่นมากนัก นั่นชี้ให้เห็นว่า ด้านการประสานความร่วมมือไม่ได้มีความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะการประสานความร่วมมือนี้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ยึดตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (6) ให้โรงเรียนและชุมชนมีการประสานความร่วมมือในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังที่ พระมหาอุดร อุตตโร (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนการสอน และการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของงานด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ซึ่งการประชาสัมพันธ์สถานศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม ผลงาน ชื่อเสียง ภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์และเกิดความร่วมมือระหว่างกันได้ ดังนั้นสถานศึกษา จึงต้องจัดให้มีการกระจายเสียงภายในสถานศึกษา เพื่อการประชาสัมพันธ์ จัดให้มีจดหมายข่าว เว็บไซต์สถานศึกษา แผ่นพับ แนะนำสถานศึกษา ให้ความช่วยเหลือและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของสถานศึกษา แจ้งกิจกรรมของสถานศึกษาให้บุคคลภายใน และภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ใช้สื่อมวลชน สื่อสังคม (Social Media) เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน บริการและพัฒนาระบบสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ โดยใช้เทคโนโลยีทันสมัย ประสานสัมพันธ์และให้ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และประชาสัมพันธ์ด้วยเอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ การจัดนิทรรศการ การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Good (1973) ที่กล่าวว่า การประชาสัมพันธ์โรงเรียนเป็น



กิจกรรมที่จัดอย่างเป็นทางการ เพื่อปรับปรุงสัมพันธ์ภาพของโรงเรียนที่มีอยู่ในชุมชนเป็นการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายนโยบายของหน่วยงานไปยังประชาชนให้หน่วยงาน หรือองค์การทราบ เพื่อสร้างความสนับสนุนอย่างแท้จริง ให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสามารถปรับหน่วยงานให้สอดคล้องกลมกลืน ตามแนวคิดของสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตยา มงคลวงษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน (ภาครัฐ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลพบว่า ระดับปฏิบัติของสถานศึกษาในโรงเรียน (ภาครัฐ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรรัตน์ ไชยสิทธิ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนพระแสงวิทยา ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของยศกร เรืองไพศาล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่ม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลพบว่า ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน ด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน เนื่องจากในปี พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2564 มีการเกิดโรคระบาดสถานการณ์โควิด 19 จึงอาจทำให้การจัดกิจกรรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นมีการงด หรือชะลอ ตลอดจนนโยบาย Social Distancing คือการเว้นระยะห่างในการดำเนินการกิจกรรม

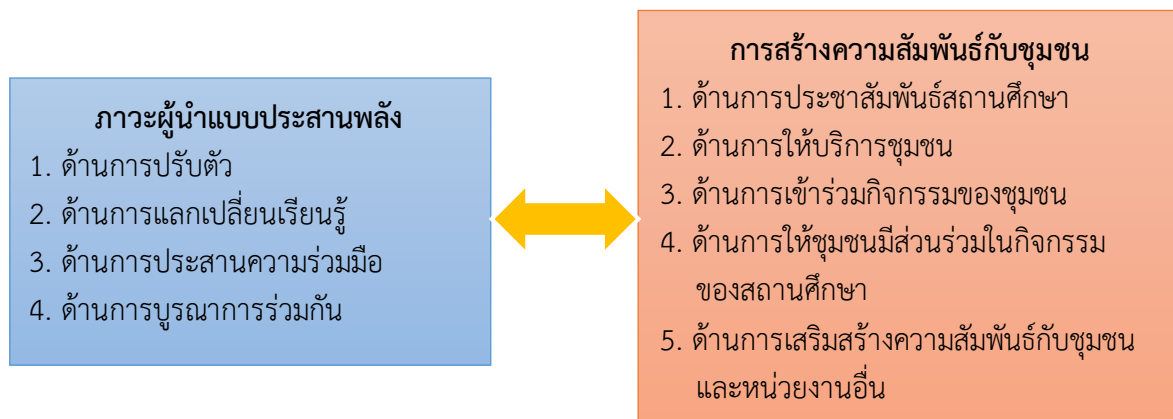
3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน โดยในภาพรวมมีความความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมากที่สุด อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำแบบประสานพลังเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถหาวิธีการทำงานร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง มีวิธีการรวมเอาทรัพยากร และการบริหารเข้าด้วยกันได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบประสานพลังสูงย่อมทำให้การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนสูงตามไปด้วย ในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบประสานพลังต่ำย่อมทำให้การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนต่ำตามไปด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบประสานพลังจึงเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญมาก ดังที่ Haris (2004) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประสานพลัง (Synergy) ว่ามาจากภาษากรีก เป็นการทำงานด้วยกัน (Working Together) โดยมีหลักการสำคัญ คือ เป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic Process) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นการปรับตัวและการเรียนรู้ (Adapting And Learning) ที่เกี่ยวกับการร่วมกันของการกระทำโดยมีผลกระทบทั้งหมด (Total Effects) เมื่อมีการแสดงออกอย่างอิสระ กำเนิดผลที่มีลักษณะบูรณาการ (Integrated Solution) แต่ไม่ใช่การประนีประนอม (Compromise) การประสานพลังไม่มีการกระทำใดหยุดหรือสูญเสีย และเป็นการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกโดยสนับสนุนให้เกิดการปลดปล่อยพลังงานของทีม นอกจากนี้ Karakus & Toremén (2008) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประสานพลัง (Synergy) ไว้ว่าเป็นผลการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในกลุ่มสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์รวม มากกว่าได้รับจากการทำงานคนเดียว การประสานพลัง (Synergy) จึงเป็นจากการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกที่ทำงานด้วยกัน และ Mumford (2009) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการ



ประสานพลัง (Synergy) ไว้ว่า เป็นผลจากการทำงานเป็นทีม โดยเป็นการรวมเอาจุดเด่นของแต่ละส่วนมารวมกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยเป็นภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปรับตัว 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ด้านการประสานความร่วมมือ และ 4) ด้านการบูรณาการร่วมกัน และการบูรณาการกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา 2) ด้านการให้บริการชุมชน 3) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน 4) ด้านการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา และ 5) ด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาควรใช้การสื่อสาร 2 ทางในการติดต่อประสานงาน เพื่อช่วยให้มีความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้ควรประสานความร่วมมือต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้นด้วยทัศนคติเชิงบวก ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกัน ในจังหวะเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องประสานความร่วมมือในการบริหารความขัดแย้งและหลีกเลี่ยงการโต้แย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหาได้ สนับสนุนให้ทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อประสานความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือกันด้วยความสมัครใจ ต้องเป็นผู้ประสานจิตใจใน



การทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานประสบความสำเร็จ และส่งเสริมและประสานความร่วมมือการทำงานระหว่างชุมชนและสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนช่วยให้สถานศึกษาและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดี เช่น กิจกรรมเปิดบ้านของสถานศึกษา เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานอื่น ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา และเสริมสร้างความเข้าใจด้านอาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีแก่ชุมชน สถานศึกษาและชุมชนสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้ โดยใช้การประชุมกลุ่มเป้าหมายหลักหรือที่เรียกว่า Focus Group สถานศึกษาเรียนรู้ร่วมกับชุมชน พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกัน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับชุมชน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเองก็ควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ให้มากขึ้นเพราะสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบประสานพลังสูง ก็จะทำให้การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนสูงตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลัง กับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำแบบประสานพลัง มี 4 ตัวแปร ดังนั้นควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ในตัวแปรอื่นๆ เช่น ด้านการบริการ ด้านการเรียนรู้ และด้านการวิจัย เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลัง กับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มี 5 ตัวแปร ดังนั้นควรมีการศึกษาการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในตัวแปรอื่นๆ เช่น ด้านงานกรรมการสถานศึกษา ด้านงานสถานสัมพันธ์ ด้านงานเยี่ยมบ้านนักเรียน และด้านงานทุนทรัพย์เพื่อการพัฒนาการศึกษา เป็นต้น

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังนั้นควรศึกษาโดย การเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นด้วย เช่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอภิปรายผลการวิจัยที่ละเอียดมากขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การปฏิรูปครู: ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/a/birdkm.com/birdkm/education/education-reform-2016> สืบค้นเมื่อ 6 มี.ค. 2561.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561. แหล่งที่มา www.mua.go.th/user/he-commiddion/doc/12%20standard%20U.pdf. สืบค้นเมื่อ 17 ส.ค. 2561.
- กฤตยา มงคลวงศ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน (ภาครัฐ) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ศึกษานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา พรหมผุย. (2562). คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบประสานพลังของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 13(3). 88-101.
- ธีรรัตน์ ไชยสิทธิ์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนพระแสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคัลภ์ ปิ่นท พลังกูร. (2556). 7 Habits: อุปนิสัยที่ 6 Synergize. แหล่งที่มา <http://prakal.wordpress.com/2012/07/30/7-habits>. สืบค้นเมื่อ 17 ส.ค. 2561.
- พระมหาอุดร อุตโตโร. (2561). ภาวะผู้นำ: การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0. วารสารปัญญาปนิธาน. 3(1). 42-53.
- ยศกร เรืองไพศาล. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนกลุ่ม 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอนครราชสีมา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัย วรรณวินิจ. (2561). แนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบสุขภาพโดยคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสุขภาพอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สมุทรปราการ: โรงพยาบาลสมุทรปราการ.
- วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2558). เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์.พรินติ้ง.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2556). คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู. กรุงเทพมหานคร: แม็ทซ์พอยท์.



-
- Bryant, S.E. (2003). The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing and exploiting organizational knowledge. **Journal of Leadership and Organizational Studies**. 9(4). 1-13.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Haris, A. (2004). **Distributed Leadership and School Improvement: Leading or Misleading**. From <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1741143204039297>. Retrieved May 6, 2020.
- Karakus, M. & Toremén, F. (2008). How our schools can be more synergic: Determining the obstacles of teamwork. **Team Performance Management**. 14(6). 233-247.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Lawrence, K. (2013). **Developing Leaders in a VUCA Environment**. From <http://www.cfmitit/pdf/articoli/developing-leaders-in-a-vuca-environment.pdf>. Retrieved October 19, 2020.
- Mumford, M.D. (2009). What is the fundamental? The role of cognition in creativity and innovation. **Industrial and Organizational Psychology**. 2. 353-356.