

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1
**Guidelines for the Development of Collaborative Leadership
Characteristics of School Administrators Under Phetchabun
Primary Educational Service Area Office 1**

ขวัญธารา พุ่มพฤษ, ญานิกา สอดจันทร์

ณัฐชา นาควิสูทธิ์ และ สธิพร ชาวนชัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

**Khwanthara Phumphruek, Yanika Sodjan,
Natchaya Nakvisoot and Sathiraporn Chaowachai**
Naresuan University, Thailand
Corresponding Author, Email: Naruebetc66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนได้แก่ 1) การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประชากร จำนวน 1,433 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน จากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และ 2) การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา จากการนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาหาแนวทางโดยใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structure or Guided Interviews) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการตัดสินใจร่วม ความไว้วางใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนา คือผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังในอนาคตของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติงานองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้บริหารควรศึกษาภาวะผู้นำ

* วันรับบทความ: 28 มีนาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 22 เมษายน 2567; วันตอบรับบทความ: 24 เมษายน 2567

Received: March 28, 2024; Revised: April 22, 2024; Accepted: April 24, 2024

แบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือไปออกแบบ
แนวทางการพัฒนาและการนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณ
ลักษณะภาวะในหลากหลายด้านของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ; คุณลักษณะ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research article are 1) to study the collaborative leadership characteristics of school administrators and 2) to study guidelines for the development of the collaborative leadership characteristics of school administrators. This research study is divided into 2 steps: 1) A study of the collaborative leadership characteristics of school administrators. The research instrument for collecting the data was a questionnaire. The population: 1,433 people samples consisted of 303 teachers under Phetchabun Primary Educational Service Area 1. 2) Finding guidelines for the development of the collaborative leadership characteristics of school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area 1, from the research results of the first step to the method of using research instruments, namely interviews with 5 experts Prepare information and summarize information by Content analysis

The results indicate that 1) The results of the study of collaborative leadership characteristics of school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area 1, overall, were at a high level. When considering each aspect. It was found that the aspect with the highest average value was organizational commitment. Joint decision-making, trust, and shared vision are high in every aspect, respectively. 2) The guidelines for the collaborative leadership characteristics of school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area 1. It was found that the shared vision has the lowest average. In the guidelines for development school administrators are aware of changes in various contexts, and have a vision and expectation for the future of the educational institution. The school administrators bring the vision to drive results into practice, leading the organization to the desired goals according to the vision. And in order to achieve efficiency and effectiveness, administrators should study the cooperative leadership of educational institution administrators and the guidelines for developing collaborative leadership characteristics to design guidelines for development and implementation in educational institutions appropriately and study guidelines. Developing qualities in various areas of educational institution administrators

Keywords: Collaborative leadership; Characteristics; School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษามุ่งเน้นตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และหลักการมีส่วนร่วมได้กำหนดให้การบริหารสถานศึกษายึดหลักการให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบริหารในรูปคณะบุคคล เรียกว่า คณะกรรมการสถานศึกษา มีตัวแทน 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ มีบทบาทหน้าที่กำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น รายงานผลการจัดการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่อื่น ที่ได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2556: 181) การบริหารจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพก็จะได้รับการพัฒนาได้ง่าย และรวดเร็วขึ้น ดังนั้นการที่ผู้นำมีความรู้ความเข้าใจและทักษะของความเป็นผู้นำนั้นจึงมี ความจำเป็นหรือเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จ (กัลยาณี บัณฑิตชาติ, 2557)

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative leadership) เทลฟอร์ด (Telford, 1996) ศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการ ให้แนวคิดที่ว่าผู้นำทางการศึกษาไม่ใช่ผู้ที่บริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ผู้สอน ผู้นำไม่สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ด้วยตัวเองหรือด้วยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงการทำงานเป็นทีม เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนย่อมมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน การประสานความร่วมมือจะทำให้องค์กรได้รับวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องมากที่สุด วิทยากร เชียงกูล (2553) ดังนั้นภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังจึงเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและรวดเร็ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 124 แห่ง มีพันธกิจยกระดับมาตรฐานการศึกษาเพื่อความมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคทุกช่วงวัย พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมวิจัยและพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจังหวัด และบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์, 2566) และปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พบคือ การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนปัจจัยในการบริหารหลายประการ เชื่อมั่นว่า หากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาต่างมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือแล้ว จะทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากหลายฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรร่วมกัน ทั้งความร่วมมือกันจากกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนด้วยกัน และความร่วมมือกันจากผู้บริหารโรงเรียนกับผู้บริหารองค์กรที่เกี่ยวข้องในชุมชน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษา และได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 มีวิธีวิจัยและขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 จำนวน 1,433 คน ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1 จำนวน 303 คน ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2566 ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน รวม 17 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ปรากฏว่าได้ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) รายข้อ 0.67 – 1.00 และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.968

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและบางส่วนผ่านหนังสือเวียนออนไลน์ ตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 303 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentile)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดลำดับคะแนนและนำข้อที่มีคะแนนน้อยสุดของแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure or Guided Interviews) โดยนำข้อมูลเรื่องภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นรายชื่อของภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1
ตารางที่ 1 : แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา	ครู (n = 303)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความไว้วางใจ	4.41	0.30	มาก
2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.44	0.39	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	0.28	มาก
4. ด้านการตัดสินใจร่วม	4.43	0.42	มาก
รวม	4.42	0.34	มาก

ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
1. ความไว้วางใจ (ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับบุคลากรสม่ำเสมอ ทำให้การทำงานมี ความก้าวหน้า)	1.ผู้บริหารประสานและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร และหน่วยงานของรัฐในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างกัน รวมทั้งกำกับติดตามให้การดำเนินการ ดังกล่าวเป็นไปในแนวทางและมาตรฐานเดียวกันตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

	2.ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสื่อสารในลักษณะการโค้ช ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ความคิด และความรู้สึจากโค้ชไปยังบุคคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ความผูกพันต่อองค์กร (ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมือนว่าเป็นของตนเอง เช่นกัน)	1.ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร 2.ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากร
3. วิสัยทัศน์ร่วม (ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนอนาคตที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ค่านิยม รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้น)	1.ผู้บริหารสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ 2.ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ วิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังในอนาคตของบุคคลและสถานศึกษา เป็นการกำหนดทิศทางของพันธกิจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคต
4. การตัดสินใจร่วม (ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในองค์กรเลือกแนวทางในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อเป็นการเลือกทางในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและสามารถปฏิบัติได้จริง)	1.ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในองค์กรระดมความคิด ของคนทุกภาคส่วนให้มาร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมคนทุกภาคส่วนให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และรวมถึงการติดตามผลการมีส่วนร่วม 2.ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และตั้งคำถาม เป็นการลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาวิธีแก้ไข และร่วมวางแผนในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าตามความคิดของครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 แสดงถึงผู้บริหารให้ความสำคัญ และตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยให้การปรึกษาหารือกัน และการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ส่งเสริมติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jerry D.Van Vactor ได้ศึกษาผลงานวิจัยเรื่อง “Collaborative leadership model in the management of health care” กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปะวิธีการ บริบทของสถานการณ์ ภาวะผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์ที่มีอยู่ทั่วทั้งองค์กรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานความร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมการบูรณาการอย่างต่อเนื่องของความคิดและการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั่วทั้งองค์กรใช้แนวคิดเพื่อการบริหารจัดการโดยการทำงานแบบร่วมมือกันโดยใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือพลังความร่วมมือตลอดทั้งองค์กรมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Jerry D.Van Vactor, 2012: unpagged) สอดคล้องกับผลการศึกษา บุญไช จันทร์ศรีนา (2562: 228) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสามารถทำให้สมาชิกขององค์กรแต่ละคนยินดีลงมือร่วมมือรวมพลัง (Huxham & Vangan, 2005: unpagged) อย่างเต็มความสามารถด้วยความยินดีอย่างไรก็ตาม Frederickson (2007: unpagged) ได้ให้คำชี้แจงเพิ่มเติมว่าการร่วมมือรวมพลังยังต้องพึ่งพาทักษะในการสร้างความร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารและผู้จัดการด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือมีอำนาจตัดสินใจในองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด หากต้องการให้คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ และ สร้างความสามัคคีธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนา คือผู้บริหารสถานศึกษารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังในอนาคตของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์สอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์

ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝัน และปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายที่จะต้องก้าวไปให้ถึงและสอดคล้องกับ วันชนก อาจปฐ (2564: 44) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หากต้องการให้คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างความร่วมมือบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังในอนาคตของสถานศึกษา นำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือในรูปแบบอื่นที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะในหลากหลายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยานี บัณฑิตชาติ. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2563. แหล่งที่มา: <http://www.krusmart.com/wp-content/.../Education-Reform2552-2561.pdf>.

- วันชนก อาจปฐ. (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง*. บริหารศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น
- บุญไช จันทร์ศรีนา. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*. 17 (1), 215-233.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2566-2567) จังหวัดเพชรบูรณ์* เอกสารลำดับที่ 10/2566. ออนไลน์. เรียกใช้เมื่อ 20 เมษายน 2567. แหล่งที่มา: https://www.pnbpeo.go.th/th/main_plan.php
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. [ม.ป.ป.]. *ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้*. <http://suthep.ricr.ac.th/leader31.doc>
- Frederickson, G. (2007, March 26). *Bureaucrats without Borders: Public Management and the end of geography*. Donald Stone's Lecture presented at the American Society for Public Administration Conference, Washington, DC
- Huxham, C., & Vangen, S. (2005). *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. London: Routledge.
- Jerry D. Van Vactor. (2012). Collaborative leadership model in the management of health care. *Journal of Business Research*. 65 (4).
- Telford, Helen. (1996). *Transforming schools through collaborative leadership*. London : Falmer.