

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

NEEDS ASSESSMENT ON THE DEVELOPMENT OF COLLABORATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

ขวัญฤดี คนชื่อ* วาโร เฟ่งสวัสดิ์ และ วสันิกา ฉลากบาง

Khwanruedee Khonsue*, Waro Phengsawat and Wannika Chalakbang

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University,
Sakon Nakhon 47000, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: Ploykhwan09@gmail.com

รับบทความ 10 ตุลาคม 2566 แก้ไขบทความ 29 มีนาคม 2567 ตอบรับบทความ 11 เมษายน 2567 เผยแพร่บทความ มกราคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.51–0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.32–0.74 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ โดยมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.04$) น้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87–0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ความผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจร่วม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วม ($PNI_{modified} = 0.231$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ ($PNI_{modified} = 0.212$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{modified} = 0.195$) ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.182$) และ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($PNI_{modified} = 0.153$) ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการตัดสินใจร่วม ได้แก่ สารสนเทศ และเป้าประสงค์ 2) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการเข้าใจผู้อื่น และ 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง, การประเมินความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to assess the need for collaborative leadership development of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The sample, obtained through multi-stage random sampling, comprised 317 participants. The instruments for data collection included a set of 5-rating scale questionnaires assessing current conditions, with the IOC value ranging from 0.80 to 1.00, the discriminative power from 0.51 to 0.91, the reliability of 0.99, and desirable conditions, with the IOC value ranging from 0.80 to 1.00, the discriminative power from 0.32 to 0.74, the reliability of 0.96, and a set of questionnaires assessing guidelines for developing collaborative leadership of school administrators. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$), and confirmatory component analysis.

The findings were as follows:

1. The collaborative leadership of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom consisted of five elements: 1) shared vision, 2) shared decision-making, 3) trust, 4) organizational commitment, and 5) relationship building. These components were rated at the highest level of appropriateness. The model measuring collaborative leadership of school administrators was congruent with the empirical data ($\chi^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.04$), which had a weight component ranging from 0.87 to 0.98 at the .01 level of significance. The variable with the highest weighted component was trust, followed by relationship building, organizational commitment, shared decision-making, and shared vision, respectively.
2. The current conditions of collaborative leadership of school administrators were overall at a high level, while the expected conditions were overall at the highest level.
3. The assessment results revealed the need for developing collaborative leadership among school administrators in terms of shared decision-making had the Modified Priority Need Index ($PNI_{modified}$) higher than the overall value ($PNI_{modified} = 0.231$), followed by relationship building ($PNI_{modified} = 0.212$), shared vision ($PNI_{modified} = 0.195$), trust ($PNI_{modified} = 0.182$), and organizational commitment ($PNI_{modified} = 0.153$).
4. The guidelines for developing collaborative leadership among school administrators comprised three aspects: 1) shared vision, comprising information and goal-setting, 2) relationship building, including communication skills and empathy skills, and 3) shared vision, encompassing the creation of a shared vision.

Keywords: Leadership, Collaborative Leadership, Needs Assessment, Development Guidelines, Secondary School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปัจจัย พื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งการศึกษาในประเทศไทยมีการพัฒนามาอย่างยาวนาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการด้านการเรียนการสอนในประเทศไทยและได้รับการปฏิรูปการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทยยังไม่ถึงมาตรฐานที่ควรจะเป็น การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ที่เหมาะสมจำเป็นต่อการพัฒนาซึ่งสถานการณ์การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตาม

อธยาศัยอย่างมีคุณภาพเท่าเทียมกันในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, หน้า 49-52)

สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ในสังคมปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาผู้นำหรือผู้บริหารถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กรให้เดินไปในทิศทางที่เหมาะสม นำพาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยผู้นำสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังที่มีลักษณะที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ร่วมกันที่สามารถวัดได้จากความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สามารถผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ที่ส่งเสริมความร่วมมือ เข้าใจบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการตัดสินใจที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและเครือข่ายของสายงานที่ผสมผสาน และบุคลากรในหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังงานวิจัยของ บุญไช จันทร์ศรีนา (2562, หน้า 217) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังต้องมีลักษณะที่ผู้นำมีความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมด้วยความสามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน ริเริ่มประสานงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันแนวความคิดแนวทางการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน และภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบรวมพลังต้องมีการแสดงออกโดยการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำให้ความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีคุณภาพประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้องค์กรเกิดความร่วมมือพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาชุมชน ดังแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและรายงานการวิจัยที่ยืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อาทิ Hallinger and Heck (Cited in Townsend and MacBeath, 2011) ได้เขียนรายงานผลการวิจัย เรื่อง “Collaborative Leadership and School Improvement: Understanding the Impact on School Capacity and Student Learning” สรุปได้ว่า จากการประเมินผลกระทบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ที่มีต่อการปรับปรุงโรงเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังในสถานศึกษาสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งในด้านการอ่านและคณิตศาสตร์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาทางด้านวิชาการของโรงเรียน

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังมีความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างและพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาทางสังคมทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลกที่เกิดขึ้นมากมายและรวดเร็วต่อเนื่อง ซึ่งนักวิชาการด้านภาวะผู้นำต่างเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการพัฒนาทักษะด้านความร่วมมือร่วมใจให้แก่ผู้นำ เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกันให้เกิดภาวะผู้นำเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพของผู้นำเป็นผู้นำของกระบวนการส่งเสริมการเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพันกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น สร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ช่วยขจัดความขัดแย้ง ความเสี่ยง ช่วยสร้างผู้นำใหม่ ช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนในองค์กร เป็นพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา และการสร้างพลังความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร เป็นผู้กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ สร้างความสามัคคีธรรม มีบรรยากาศวัฒนธรรมเชิงบวก เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประภาพร สำเรียงจิตต์, 2558, หน้า 12) สอดคล้องกับวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังมีความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารองค์กรสู่การเป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล ส่งเสริมความร่วมมือสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างความร่วมมือบุคลากรในองค์กรและข้ามองค์กร กระตุ้นสร้างแรงจูงใจ สร้างความสัมพันธ์ การคิดที่เป็นระบบ และสร้างความสามัคคีธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีการวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นอุปสรรค ซึ่งหนึ่งในประเด็นอุปสรรค คือ การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา ในบางครั้งจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้มีปัญหาในการดำเนินการขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน การใช้ตำแหน่งว่างเมื่อมีอัตราว่างเกิดขึ้น ต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งว่างเป็นครั้ง ๆ มีการย้ายตลอดทั้งปี ทำให้การโยกย้ายผู้บริหารมีการเคลื่อนไหวอยู่เรื่อย ๆ มีการพิจารณาหลายครั้ง หลายรอบ ส่งผลต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนที่มีการโยกย้ายผู้บริหาร ประกอบกับคุณสมบัติในการย้ายให้สิทธิ์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบัน 12 เดือน ระยะเวลาไม่เหมาะสม บางครั้งอยู่โรงเรียนปัจจุบันครบ 12 เดือน ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ หรือยังไม่เห็นคุณภาพงาน ก็ยื่นคำร้องขอย้ายใหม่ได้แล้ว ส่งผลกระทบในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งวนวนกับการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาตลอดทั้งปี ไม่มีการนั่งบริหารงานกันอย่างจริงจัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (2565, หน้า 12)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษา และได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีคุณภาพ รวดเร็ว มีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนถึงความสามารถในการสร้างความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันโดยปราศจากการใช้อำนาจ ทำให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การในการสร้างเป้าหมายและทัศนะของบุคลากรมุ่งไปสู่ความสำเร็จและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กรในอนาคต

การตัดสินใจร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน เกี่ยวกับสมรรถนะ คุณงามความดี และความน่าเชื่อถือ โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือตอบสนองอะไรบางอย่างระหว่างกันหรือของใครคนใดคนหนึ่ง โดยอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่ายจะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในระหว่างทำการศึกษาวิจัย

สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง สภาพที่คาดหวัง/สภาพเป้าหมาย/สภาพที่ต้องการเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ 5) การสร้างสัมพันธภาพ

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง วิธีการ กระบวนการที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง โดยคัดเลือกองค์ประกอบด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า $PNI_{modified}$ ภาพรวม และคัดเลือกองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ภาพรวมของด้านนั้น ๆ แล้วนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2565

ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565

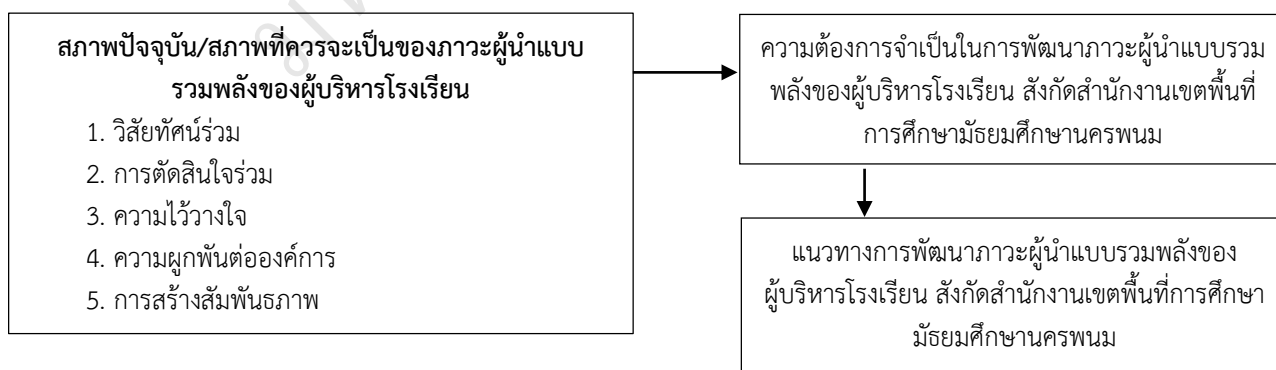
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน Telford (1996) ผู้แต่งหนังสือเรื่อง “Transforming Schools Through Collaborative Leadership” ได้ทำการศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนสู่ การบริหารจัดการ ซึ่งให้แนวคิดที่ว่า ผู้นำทางการศึกษาไม่ใช่ผู้ที่บริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และ สร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียนคือผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียน จึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน บทบาทของผู้นำในฐานะ ผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้การสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักศึกษามากกว่านักบริหาร จัดการที่ต้อง ยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบรวมพลัง (Collaborative leadership) ของ Telford ได้ยึดกรอบความคิดและ ทฤษฎีการบริหารจัดการของ Bolman and Deal โดยนำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง (structural) 2) ด้านทรัพยากรมนุษย์ (human resource) 3) ด้านสัญลักษณ์ (symbolic) และ 4) ด้านการเมือง (political) ซึ่งในด้านการเมืองนี้เองที่ Telford ได้เสนอแนะองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำแบบรวมพลังในโรงเรียน ได้แก่ 1) การ ตัดสินใจ (decisions) 2) ความผูกพัน (commitment) 3) ความไว้วางใจ (trust) และ 4) ความก้าวหน้า (advancing) สมิต ออบสุวรรณ (2556, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประณตศึกษาถึงการให้ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของเป้าประสงค์ร่วมกัน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบด้านความไว้วางใจ ความ ผูกพันต่อองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม และการตัดสินใจร่วม และภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น อภิสรหา โชติภากรณ์ (2557, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทราบถึงสภาพของปัญหาและความต้องการที่เป็นจริงในปัจจุบัน และนำมาจัดเรียงลำดับ ความสำคัญ เพื่อหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป และสุวิมล ร่องวานิช (2562, หน้า 76) ให้ความหมายการประเมินความต้องการ จำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้น ที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการ จำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนใช้แนวคิดของ สมิต ออบสุวรรณ (2556); กนกวรรณ สุ่มพวง (2558); ประภาพร สำเรียงจิต (2558); บุญไช จันศรีนา (2562); นพรัตน์ ทัดทอง (2563); ภูเบศร์ บาลชน (2563); Archer and Cemerom (2013); Micheal P. Jeffers (2013); ANI-KRISTINA JÄPPINEN (2014); JEC (2020) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การ ตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยการดำเนินการวิจัยเอกสาร เพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง จากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดงานวิจัยของนักวิจัย และนักวิชาการ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ระยะที่ 3 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปี การศึกษา 2565 จำนวน 1,807 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 108 คน ครู จำนวน 1,699 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (วโร เฟิงส์วีสต์, 2551, หน้า 191) จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน ครู จำนวน 260 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนโดยแบบสอบถามครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ โดยด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.51–0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32–0.74 ค่าความเชื่อมั่น 0.96

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัย ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าพบปะและชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ วัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

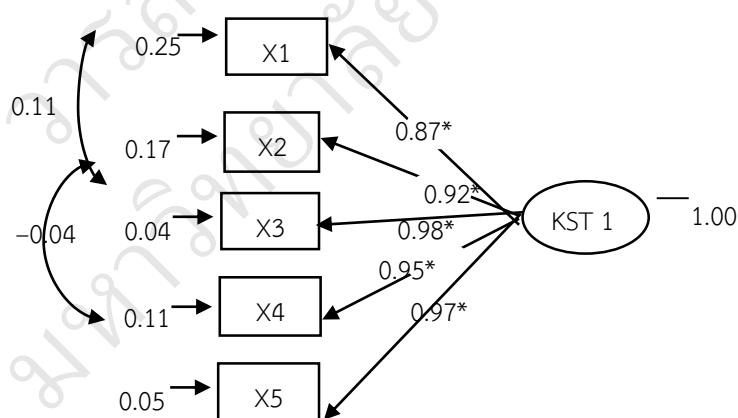
1. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (X1) 2) การตัดสินใจร่วม (X2) 3) ความไว้วางใจ (X3) 4) ความผูกพันต่อองค์การ (X4) และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (X5) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คะแนนองค์ประกอบ
	b	SE			
X1	0.87	0.04	19.45**	0.75	0.00
X2	0.92	0.04	21.18**	0.83	0.13
X3	0.98	0.04	21.18**	0.96	0.39
X4	0.95	0.04	22.53**	0.89	0.19
X5	0.97	0.04	23.85**	0.95	0.31

$\chi^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21135$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$, $RMR = 0.00$, $RMSEA = 0.04$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



$\chi^2 = 4.51$, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$, $RMSEA = 0.04$

ภาพประกอบ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

จากตาราง 1 และภาพประกอบ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 4.51, $df = 3$, $p\text{-value} = 0.21$ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Root mean square error of approximation: RMR) เท่ากับ 0.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.87–0.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความไว้วางใจ รองลงมา ได้แก่ การสร้างสัมพันธ์ภาพ ความผูกพันต่อองค์กร การตัดสินใจร่วม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตาราง 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ของผู้บริหารโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. วิสัยทัศน์ร่วม (X1)	3.93	0.73	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
1.1 การสร้างวิสัยทัศน์	3.88	0.75	มาก	4.70	0.48	มากที่สุด
1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.95	0.77	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
1.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	0.76	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
2. การตัดสินใจร่วม (X2)	3.83	0.80	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
2.1 ทางเลือก	3.90	0.80	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
2.2 สารสนเทศ	3.80	0.84	มาก	4.74	0.45	มากที่สุด
2.3 เป้าประสงค์	3.79	0.83	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
3. ความไว้วางใจ (X3)	3.98	0.94	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด
3.1 สมรรถนะ	3.96	0.90	มาก	4.70	0.50	มากที่สุด
3.2 ความน่าเชื่อถือ	4.00	1.06	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด
3.3 คุณงามความดี	3.99	1.02	มาก	4.71	0.65	มากที่สุด
4. ความผูกพันต่อองค์กร (X4)	4.09	0.91	มาก	4.72	0.55	มากที่สุด
4.1 ความผูกพันเชิงจิตพิสัย	4.08	0.92	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด
4.2 ความผูกพันต่อเนื้อ	4.07	0.91	มาก	4.72	0.58	มากที่สุด
4.3 ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม	4.13	0.96	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
5. การสร้างสัมพันธ์ภาพ (X5)	3.90	0.92	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด
5.1 ทักษะการสื่อสาร	3.85	0.91	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด
5.2 ทักษะทางสังคม	3.89	0.93	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด
5.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง	3.98	0.91	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
5.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	3.90	1.01	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
ภาพรวม	3.95	0.82	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ วิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการตัดสินใจร่วม และผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และเมื่อพิจารณารายด้านย่อยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสัมพันธภาพ รองลงมาได้แก่ การตัดสินใจร่วม ความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจ และวิสัยทัศน์ร่วม

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ตาราง 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ	สรุปผล
1. การตัดสินใจร่วม (X2)	3.83	4.72	0.231		
1.1 ทางเลือก	3.90	4.68	0.198	3	–
1.2 สารสนเทศ	3.80	4.74	0.248	1	ควรพัฒนา
1.3 เป้าประสงค์	3.79	4.73	0.247	2	ควรพัฒนา
2. การสร้างสัมพันธภาพ (X5)	3.90	4.73	0.212		
2.1 ทักษะการสื่อสาร	3.85	4.73	0.230	1	ควรพัฒนา
2.2 ทักษะทางสังคม	3.89	4.71	0.212	3	–
2.3 ทักษะการเข้าใจตนเอง	3.98	4.75	0.193	4	–
2.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น	3.90	4.73	0.214	2	ควรพัฒนา
3. วิสัยทัศน์ร่วม (X1)	3.93	4.70	0.195		
3.1 การสร้างวิสัยทัศน์	3.88	4.70	0.211	1	ควรพัฒนา
3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	3.95	4.69	0.188	2	–
3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	3.97	4.70	0.185	3	–
ภาพรวม	3.95	4.71	0.194		

จากตาราง 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า องค์ประกอบหลัก การตัดสินใจร่วม (X2) พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ สารสนเทศ และเป้าหมาย องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ และองค์ประกอบหลักด้านการสร้างสัมพันธภาพ (X5) พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการเข้าใจผู้อื่น ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (X1) พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่มีค่า $PNI_{modified}$ มีค่าสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์

4. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สามารถแยกสรุปประเด็นได้ ดังนี้

4.1 ด้านสารสนเทศ

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านสารสนเทศ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้สารสนเทศที่มีความเที่ยงตรง ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สอดคล้องต่อความต้องการใช้ และตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศได้และนำสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กร มีการจัดหาอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริม ผลักดันแรงบันดาลใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านเป้าประสงค์

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในการตั้งเป้าประสงค์ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้หลักการมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองในการตัดสินใจเพื่อสร้างเป้าประสงค์ ในการระบุสภาพความสำเร็จที่สามารถวัดได้และมีความเป็นไปได้ขององค์กรสอดคล้องกับบริบทความต้องการขององค์กรและแผนงานอื่น ๆ ได้ 3) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในการตั้งเป้าประสงค์ การกำหนดอาจเป็นช่วงเวลาที่แตกต่างกัน 3 ปี 5 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เพราะโรงเรียนมีบริบท/ความพร้อมที่แตกต่างกัน

4.3 ทักษะการสื่อสาร

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านทักษะการสื่อสาร และควรรักษาความรู้ด้วยตนเองเรื่องทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาทักษะการสื่อสารในการใช้ภาษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรม เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดี 3) ผู้บริหารโรงเรียนควรฝึกพัฒนาในการใช้ภาษาทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การบริหารจะครองใจคนได้ต้องมีจิตวิทยาเป็นหลัก ดังนั้น การสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจงและตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการในการดำเนินงานให้ชัดเจน การสื่อสารที่ผู้นำควรมี เพื่อการเดินหน้าขององค์กรในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะร่วมพัฒนางานด้วย นอกจากนี้การสื่อสารด้วยตัวหนังสือ เอกสารต้องชัดเจนเป็นทางการ

4.4 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านทักษะการเข้าใจผู้อื่นเพื่อให้มีความเข้าใจในความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นและเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาจิตใจในการยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นทั้งความสามารถ เจตคติ การเคารพ การให้เกียรติ ลดความขัดแย้ง ลดปัญหา ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก เอาใจเขามาใส่ใจเรา กัลยาณมิตรเป็นกันเอง ความมีเหตุผล เน้นการถือกฎระเบียบ การมีวินัย จัดทำแนวปฏิบัติธรรมนุญโรงเรียนร่วมกัน จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างราบรื่น 3) ผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย โดยไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยมีวิธีสร้าง ทักษะการเข้าใจผู้อื่นสำหรับผู้นำ

4.5 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การฝึกอบรม หรือการหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองในการมีส่วนร่วมเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลในองค์กร วิเคราะห์สังเคราะห์เกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและสิ่งที่เป็นไปได้ขององค์กร เพื่อกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์กรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ควรพัฒนาทั้งผู้นำและสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ควบคู่กันไปอย่างสมดุลเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจบริบท จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันให้มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในอนาคต ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถอธิบายการเป็นผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารได้ ซึ่งผู้บริหารแบบรวมพลังที่มีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนและนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จขององค์กรได้ในอนาคต รวมถึงการตัดสินใจร่วมของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของ

องค์การ และทำให้ผู้บริหารเกิดการสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากรในโรงเรียนในการเป็นผู้นำแบบรวมพลังก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การระหว่างผู้บริหารกับองค์การซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้นทำให้การทำงานของผู้บริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่มีผู้บริหารตั้งไว้และทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพันต่อองค์การ 3) วิสัยทัศน์ร่วม และ 4) การตัดสินใจร่วม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 51) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความผูกพัน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การตัดสินใจร่วม 5) ความเต็มใจ 6) การจัดการความเสี่ยง และ 7) การจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 53-54) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังมี จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 4) การตัดสินใจร่วม (Shared- Decision Making) 5) ความก้าวหน้า (Advancing) และ 6) การจัดการความเสี่ยง (Risk Talking)

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.1 สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างสัมพันธภาพและการตัดสินใจร่วม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีการอบรม ส่งเสริม ให้ความรู้ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งเป็นความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจในโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังในตนเองอยู่แล้ว และยังเห็นถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้นำ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้สามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้อาจได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลังมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 243) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการตัดสินใจร่วม ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบรวมพลังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าทั้ง 5 องค์ประกอบมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้มีภาวะผู้นำแบบรวมพลัง เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในตัวผู้บริหารที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งภาระงานทั้ง 4 ด้านของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนตนเองและองค์การ เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จขององค์การ และสอดคล้องผลการวิจัยของ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 243) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านความไว้วางใจและองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ร่วม

3. ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านที่สูงกว่าภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจร่วม ($PNI_{modified} = 0.231$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{modified} = 0.212$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{modified} = 0.195$) ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.182$) และด้านความผูกพันต่อองค์การ ($PNI_{modified} = 0.153$) ตามลำดับ

3.1 ด้านการตัดสินใจร่วม มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การตัดสินใจร่วมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง และเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก การใช้สารสนเทศ การตั้งเป้าหมายในการตัดสินใจ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ สมิต อาบสุวรรณ (2556, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจร่วมเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในทางเลือก สารสนเทศ และเป้าประสงค์ในการตัดสินใจ ประกอบกับ จินตนา เบญจมาศ (2558, หน้า 103) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก ถือเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะผลจากการตัดสินใจ ของผู้บริหารย่อมกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร และภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การตัดสินใจร่วมเป็นพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการเลือก ทางเลือก การใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายใน การตัดสินใจ

3.2 ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพ เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการสื่อสารที่ดี เกิดการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การเคารพและให้เกียรติผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้ง ลดปัญหาที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก เพื่อนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สอดคล้องกับ ธนยพร บุษปฤกษ์ (2554, หน้า 126–127) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างสัมพันธ์ภาพเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถติดต่อกับผู้อื่นได้อย่างคล่องแคล่ว โนมน้าวผู้อื่นได้ มีใจเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผลให้เกิดการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบกับ ชาลินี โชติจรัส (2556, หน้า 24) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กันทางจิตใจทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจให้ตนเอง เป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งอาศัยความอดทนความรักใคร่ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

3.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบรวมพลัง ทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างเป้าหมายและทัศนะของบุคลากรเพื่อบ่มไปสู่ความสำเร็จและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ทำให้เกิดการกำหนดภาพที่พึงประสงค์และความชัดเจนในอนาคตขององค์การ รวมทั้งทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงทำให้ผู้บริหารเกิดการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ กิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ ภูเบศร์ บาลชน (2563, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายที่จะมุ่งไปสู่ภาพความสำเร็จในอนาคต และการทำให้บุคลากรเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประกอบกับ ประภาพร สำเรียงจิตต์ (2558, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่าวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาถึงการมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมและการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วม

องค์ความรู้ใหม่

1. ได้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

2. ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ได้ทราบโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีโมเดลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์การ และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพ

สรุป

องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.48) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.194 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการตัดสินใจร่วม ($PNI_{modified} = 0.231$) ลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{modified} = 0.212$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{modified} = 0.195$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การตัดสินใจร่วม 3) ความไว้วางใจ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การสร้างสัมพันธภาพ ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสังกัด

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพที่ควรจะเป็น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างสัมพันธภาพ สามารถนำทั้งทักษะการสื่อสาร ทักษะทางสังคม ทักษะการเข้าใจตนเองและทักษะการเข้าใจผู้อื่น ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ ด้านการตัดสินใจร่วม มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุด ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบรวมพลัง และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ ด้านสารสนเทศ เป็นด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงที่สุด ซึ่งเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาภาวะผู้นำในด้านสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน โดยนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของภาวะผู้นำแบบรวมพลังไปสร้างรูปแบบพัฒนา

2.2 ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารไปใช้ โดยทำการวิจัยให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่หลากหลาย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สุ่มพวง. (2558). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินตนา เบญจมาศ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาลินี โชติจรุง. (2556). การวิเคราะห์เนื้อหาและรูปแบบการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้หญิงไทยกับผู้ชายต่างชาติบนเว็บไซต์บริการ จัดหาคู่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ฉันทพร บุษปฤกษ์. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สำหรับนักศึกษา วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ดุษฎีนิพนธ์* ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพรัตน์ ทัดทอง. (2563). *โปรแกรมการพัฒนาก้าวหน้าแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(1), 329–346.
- บุญไช จันทร์ศรีนา. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 17(1), 213–233.
- ประภาพร สำเรียงจิตต์. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์* กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (1 พฤษภาคม 2562) ราชกิจจานุเบกษา, 136(57ก), 49–52.
- ภูเบศร์ บาลชน. (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของ โรงเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดขอนแก่น: โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบรวมพลัง. วิทยานิพนธ์* ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*
- สมิต ออบสุวรรณ. (2556). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์* ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ร่องวานิช. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. (2565). *ผลการดำเนินการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.*
- อภิสรรา โชติภาภรณ์. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อส่งเสริมสมรรถะด้านการเรียนในยุคประชาคมอาเซียนของผู้เรียน โรงเรียนฝักอาชีพรุ่งเรืองพมหารนคร. วิทยานิพนธ์* ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Archer, D. & Cameron, A. (2013). *Collaborative Leadership: Building Relationships, Handling Conflict and Sharing Control*. New York: Routledge Chapman & Hall.
- JÄPPINEN, A.K. (2014). *Collaborative Educational Leadership: The Emergence of Human Interactional Sense-Making Process as a Complex System*. Jyväskylä: University of Jyväskylä (Finland).
- JEFFERS, M.P. (2013). *Exploring Collaborative Culture and Leadership in Large High Schools*. Missouri: The University of Missouri–Columbia.
- JGC (2020). *Whole Child Education & Collaborative Leadership: Community School Lessons from REACH Academy*. Oakland: Reach Academy.
- Telford, H. (1996). *Transforming Schools Through Collaborative Leadership*. London: Falmer Press.
- Townsend, T. & MacBeath, J. (2011). *International Handbook of Leadership for Learning*. New York: Springer.