

องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
Components of Collective Leadership of School Administrators

จิรัฏฐ์ ไชยบุบผา¹
วาโร เฟ็งสวัสดิ์² และ วลัยนิกา ฉลากบง³
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร^{1,2,3}
Jirat Chaibuppha¹,
Waro Phengsawat² and Wannika Chalarkbang³
Sakon Nakhon Rajabhat University^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: Themeening.j@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำร่วม; การทำงานเป็นทีม; การพัฒนาบุคลากร; การมีส่วนร่วม; การบริหารเครือข่าย

* ได้รับบทความ: 14 กรกฎาคม 2567; แก้ไขบทความ: 18 ธันวาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 25 ธันวาคม 2567
Received: 14 July 2024; Revised: 18 December 2024; Accepted: 25 December 2024

Abstract

The purpose of this research is Components of the Collective Leadership of School Administrators. The study is divided into two steps, The first step is the Dialogue synthesis of among administrators of educational institutions. Which study from 10 theoretical ideas and research papers. Step 2 to evaluate the Dialogue used by Appropriate of Five experts. The document synthesis form and 5-rating scale which indicated content validity index ranged 0.90 questionnaire were the research instruments. Frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed in data analysis. The study revealed that there were four School Administrators Collective Leadership elements: 1) Teamwork, 2) Personnel Development, 3) Participation, and 4) Network and partnership management. Moreover, all of these Elements were the highest appropriate level

Keywords: Collective Leadership; Teamwork; Personnel Development; Participation; Network and partnership management

บทนำ

ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (Collective Leadership) มีความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564 : 4) และได้กำหนดองค์ประกอบของข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา และมีภาระงาน ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2564 : 6) ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้ซึ่งล้วนแล้วแต่คาดหวังเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องมีภาวะผู้นำร่วมเกิดขึ้น เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน เครือข่ายต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา

ในปัจจุบันภาวะผู้นำร่วม (Collective leadership) จึงเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการบริหารจัดการและการนำทีมโดยการแบ่งปันความรับผิดชอบและอำนาจระหว่างสมาชิกในทีม ในแบบที่ไม่จำกัดเพียงบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำเดี่ยว แต่ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ การบังคับบัญชาและการควบคุมไม่ได้มาจากบุคคลเดียว แต่เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ของทุกสมาชิกในทีมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานในองค์กร ภาวะผู้นำร่วมเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ภาวะผู้นำร่วมยังส่งเสริมความเชื่อมั่น ความรับผิดชอบ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาของทีม การใช้ภาวะผู้นำร่วมมีประโยชน์หลายด้าน เช่น ช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในทีม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของทีมทั้งหมด ในทางปฏิบัติการนำภาวะผู้นำร่วมมาใช้ในองค์กรอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในวัฒนธรรมการทำงานและการบริหารจัดการ การสร้างภาวะผู้นำร่วมอาจเริ่มต้นด้วยการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกในทีม ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและการเรียนรู้ระหว่างกัน และสร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการทราบองค์ประกอบที่ชัดเจนจะช่วยให้เป็นประโยชน์ และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพึงมีและจำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ลดความขัดแย้งที่มีอยู่ภายในองค์กร รวมไปถึงจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน อันจะนำไปสู่ทางออกต่าง ๆ และการพัฒนาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร ส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารแบบภาวะผู้นำร่วมจนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรเป้าหมาย

1.1 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ประกอบด้วย Duignan, P.& Bna,ezi M. (2006); Leithwood, K., & Mascall, B. (2008); Ekanem, A. (2016); Caviglia-Harris, J et al., (2021); ภราดร เขมะกนก และ สุชาดา นันทะไชย (2556); วัลลีย์ ยามสุข (2558); สิทธิพงษ์ วัฒนนานนท์สกุล และ อุสา สุทธิสาคร (2558); ธารินทร์ สุรตีพิพิธ และชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2563); อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และ อุไร สุทธิแย้ม (2565); ญัฐนิชา เทศบุตร และ ธัชชัย จิตรนนท์ (2566)

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1) อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ทางการบริหาร และมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหาร การศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้าน การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ศึกษานิเทศก์ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการนิเทศการศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง องค์กรประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตเชิงเอกสาร ทำการแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 60 ของความถี่ทั้งหมด จากนั้นจึงนิยามปฏิบัติการและสังเกตเพื่อหาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม

3.2 วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมขององค์กรประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำร่วมมีความเหมาะสมมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำร่วมมีความเหมาะสมมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำร่วมมีความเหมาะสมปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำร่วมมีความเหมาะสมน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง องค์กรประกอบของภาวะผู้นำร่วมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกองค์กรประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์กรประกอบที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัย จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง โดยแจกแจงความถี่และสรุปผล โดยเกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป ของความถี่ทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการและนักการศึกษา										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
	Duignan, P.,&Bnaezi M. (2006)	Leithwood, K,& Mascal,B.(2008)	Ekane, A. (2016)	Caviglia-Harris, J. (2021)	ภาครตร เขมะภณ (2556)	วัลลีย์ ยามสุข (2558)	สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล (2558)	ธานี สุรทัตพิตร (2563)	อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง (2565)	ณัฐนิชา เทศบุตร (2566)			
1. การทำงานเป็นทีม	√	√	√	√	√		√	√	√	√	8	80	√
2. การพัฒนาบุคลากร			√	√	√	√	√	√	√	√	7	70	√
3. การมีส่วนร่วม		√	√	√		√	√		√	√	6	60	√
4. การบริหารเครือข่าย	√		√	√	√		√	√			6	60	√
5. การวางแผนและแบ่งหน้าที่		√		√	√		√				4	40	
6. การมีทักษะและเพิ่มขีดความสามารถ	√	√		√				√			4	40	
7. การสร้างการ เปลี่ยนแปลง					√	√				√	3	30	
8. การปรับเปลี่ยนผู้นำ	√		√				√				3	30	
รวม	4	4	5	5	5	3	2	5	4	4			

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบทั้งหมด จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย

2. การประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
นำผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบมากำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการนำไปให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสามารถสรุปรายละเอียด ดังตาราง 2
ตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ชื่อองค์ประกอบ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	การทำงานเป็นทีม	5	0	มากที่สุด
2	การพัฒนาบุคลากร	5	0	มากที่สุด
3	การมีส่วนร่วม	5	0	มากที่สุด
4	การบริหารเครือข่าย	4.8	0.47	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.95	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
5.00 2) การพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 3) การมีส่วนร่วม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และ
4) การบริหารเครือข่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า
องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม
2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย ซึ่งทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ การพัฒนา
บุคลากร การมีส่วนร่วม และการบริหารเครือข่าย ตามลำดับ โดยองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม
เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การ
ดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรัก
ภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ฟังพาดูอาศัย ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและ
ดำเนินงานตามที่ ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กร
ไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (กิตติทัช เขียวฉอ่อน, 2560) อีกทั้งการทำงานเป็นทีมเป็นการบริหารผล
การปฏิบัติงานที่เริ่มต้นด้วยการทำความคาดหวังให้ชัดเจน นั่นคือผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันทั้งผู้นำ

ทีมและสมาชิกในทีม สนับสนุนให้ทีม ยอมรับในค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประเมินทักษะในการร่วมมือกัน ของสมาชิกแต่ละคน และประเมินคุณภาพของผลงานที่พวกเขาบรรลุด้วยกัน ให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ เต็มใจที่จะเผชิญและแก้ไขประเด็นด้านผลปฏิบัติงาน ที่ต้องปรับปรุง และขั้นตอนสุดท้ายคือ การรับรู้และให้รางวัลกับสมาชิกที่มีผลปฏิบัติงาน ที่ดี หรือผู้ที่สร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพื่อสร้างแรงจูงใจ (พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล, 2564) ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสำคัญรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้น ๆ (ทวีศักดิ์ สุททวาทิน, 2551) ส่วนองค์ประกอบการมีส่วนร่วมและการบริหารเครือข่ายที่มีความสำคัญในลำดับถัดมา ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจให้บุคคลผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2551 : 166) และบริหารเครือข่ายนั้นคือการบริหารของหน่วยงานตั้งแต่ 2 หน่วยงานขึ้นไปให้ทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผน การแบ่งปัน และการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (จิระศักดิ์ สร้อยคำ, 2561)

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lethwood and Masscall (2008) อ้างถึงในภราดร เขมกนก (2556) ที่พบว่าภาวะผู้นำร่วมส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงมีระดับภาวะผู้นำของสมาชิกในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ และหนังสือ The Collective Leadership Framework ของ W.K.Kellogg Foundation (2007) เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วมไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักชุมชนหรือองค์กร (Know Community) การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง (Build a strong team) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Develop the individual) และการสร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการนำองค์ประกอบข้างต้น ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา ให้การบริหารงานเกิดภาวะผู้นำร่วมในหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกองค์ประกอบเป็นประโยชน์ในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำร่วมต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยนำไปกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำร่วมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

2.2 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2.3 ควรวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การบริหารเครือข่าย จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง องค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้น สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(1), 335-370.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จิระศักดิ์ สร้อยคำ. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ณัฐนิชา เทศบุตร และ ธัชชัย จิตรนันท์ (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. *วารสารการบริหารและ นิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 14(1), 97-111.
- ธารินี สุรัตพิพิธ และ ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2563). ตัวแปรในการสร้างภาวะผู้นำร่วมในการบริหารกิจการ เพื่อสังคมในองค์กรไทย. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 12(2), 146-171.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2564). ภาวะผู้นำในการบริหารทีม. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/article/theguru/team-leader-moneyandbanking-dec-2021>
- ภราดร เขมะกนก และ สุชาดา นันทะไชย. (2556). บทความภาวะผู้นำร่วมมิติใหม่ทางการศึกษา ที่ควรพิจารณา. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563, จาก http://eded.edu.ku.ac.th/V02/Flash/edu.Eke/Process_Doc/001/P03.pdf.
- วัลลี ยามสุข. (2558). ผลการใช้จิตศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตพัฒนา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2567, จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/2Mv10-2564.pdf

สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล และ อุสา สุทธิสาคร (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดคตริรวมหมู่ของผู้นำชุมชนที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 114-123.

อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง และ อุไร สุทธิแย้ม (2565). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษเขต 2. *วารสารปัญญา*, 29(1), 60-69.

Caviglia-Harris, J., K. E. Hodges, B. Helmuth, E. M. Bennett, K. Galvin, M. Krebs,

K. Lips, M. Lowman, L. A. Schulte, and E. A. G.Schuur. 2021. The six dimensions of collective leadership that advance sustainability objectives: rethinking what it means to be anacademic leader. *Ecology and Society*, 26(3), 9. from: <https://doi.org/10.5751/ES-12396-260309>

Duignan, P., & Bna, ezi M. (2006). Building a capacity for shared leadership in schools.

Ekanem, A. (2016). The Power of Positive, Creative and Innovative Thinking. Retrieved from : <https://www.amazon.com/Power-Positive-Creative-Innovative-Thinking/dp/1542667968>

Leithwood, K., & Mascall, B. (2008). Collective leadership at the school and district level: Four models, more questions. *Leadership and Policy in Schools*, 7(4), 449-491.

Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.