

## ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1\*

วิศรุต ต้นสมรส<sup>1\*</sup> บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

\*Corresponding author e-mail: Witsarut.t@kkumail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการประสานความร่วมมือ 2) องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) ภาวะผู้นำแบบประสานพลังส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_2$ ) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_5$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_3$ ) ด้านการปรับตัว ( $X_1$ ) และด้านการประสานความร่วมมือ ( $X_4$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $Z_y' = 0.254(ZX_2) + 0.233(ZX_5) + 0.197(ZX_3) + 0.165(ZX_1) + 0.148(ZX_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง; องค์กรสมรรถนะสูง; ผู้บริหารสถานศึกษา

\* Received: 3 May 2024, Revised: 1 June 2024, Accepted: 3 June 2024.

## Synergistic Leadership Of School Administrators Affecting High Performance Organization Of School Under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1

Witsarut Tunsomros<sup>1</sup> Bunyarit Petwisit<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Master of Department of Educational Quality Administration and Development  
Khon Kaen University, Nong Khai Campus.

<sup>2</sup> Lecturer of Department of Educational Quality Administration and Development  
Khon Kaen University, Nong Khai Campus.

\*Corresponding author e-mail: Witsarut.t@kkumail.com

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study of the high-performance organization of the education institution under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1, 2) to study of the synergistic leadership of school administrator under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1, and 3) Study of the synergistic leadership affecting the high- Performance organization of the education institution under Nongkhai Primary Educational Service Area Office 1. This was the casual research. The research samples consisted of 302 school administrators and teachers which were selected by using stratified random sampling method. The instrument used in this research was a questionnaire and the reliability of the questionnaire was 0.932. The statistics for data analysis were mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. Research findings were as follows; 1) Overview of the synergistic leadership of school administrator indicated a high level of performance. The highest performance was Coordinating, 2) Overview of high-performance organization of the education institution indicated a high level of performance. the highest performance was focuses on learners and stakeholders, and 3) The synergistic leadership of school administrator affect and predict 75.6% of high-performance organization of the education institution with statistical significance at the .05 level. These could be formed as the regression equations of standardized score as follows;  $Zy' = 0.254(ZX2) + 0.233(ZX5) + 0.197(ZX3) + 0.165(ZX1) + 0.148(ZX4)$

**Keyword:** Synergistic Leadership; High Performance Organization; School Administrator

## บทนำ

การศึกษาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคน สร้างสังคมและสร้างประเทศชาติให้มีความทัดเทียมกับนานาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของประเทศในการมุ่งพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนในประเทศสู่ความเป็นเลิศจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของคนในประเทศเป็นไปตามกลยุทธ์การของการพัฒนาการศึกษาชาติ เหตุนี้ทำให้หลายประเทศทั่วโลกมีการระดมทรัพยากรต่างๆในการมุ่งพัฒนาคนในชาติให้มีขีดความสามารถ มีการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการของประเทศรวมถึงทำให้คุณภาพชีวิตของคนไทยมีคุณภาพและสิ่งที่สำคัญคือการเป็นประเทศสามารถพัฒนาสู่ประเทศที่มีคุณภาพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หน่วยงานสถานศึกษา จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดรวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถให้เทียบเคียงสมรรถนะสำคัญกับองค์กรอื่น เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันในปัจจุบัน มีหน่วยงานหลายแห่งได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (สุภาพร โสภณ, 2563) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีโดยต้องเป็นผู้มีความศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีทักษะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีศักยภาพในการสื่อสารที่ดี การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการปรับก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้และสังคมโลกได้อย่างมั่นคง รู้จักการเข้าสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสามารถสร้างการประสานงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความผูกพัน มีความไวเนื้อเชื่อใจ เปิดเผย มีกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆและเป็นระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานจะนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม (ณัชฐานุช สุตชาติ และคณะ, 2561)

รูปแบบภาวะผู้นำในปัจจุบันที่มีประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่สามารถให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันได้ พบว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำประสานพลัง (The Synergistic Leadership Theory: SLT) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่จะทำให้ผู้นำสามารถนำไปปรับเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวเอง โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมที่เชื่อมต่อกับความเชื่อ ค่านิยม โครงสร้าง ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติภาวะผู้นำทางการศึกษา และสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Yang, Irby and Brown, 2009) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษา ภายใต้ความท้าทาย กับภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สังคมคาดหวังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (สิทธิพล พหลทัฬห, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้การดำเนินงานตามโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบ 5A&P Model ขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการ PDCA สู่คุณภาพ 5Q และคุณภาพ 5Q ประกอบไปด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ การดำเนินงานด้วยกระบวนการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการโดย พัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมอนาคตก้าวหน้า และมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัด จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดที่จะส่งผลจากการดำเนินงาน การขับเคลื่อนโมเดล 5A&P Model สู่คุณภาพ 5Q โดยเฉพาะ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ซึ่งเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยที่ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง เป็นภาวะผู้นำที่เป็นความร่วมมือร่วมใจ ประสานและผนึกกำลัง โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. เพื่อศึกษาองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

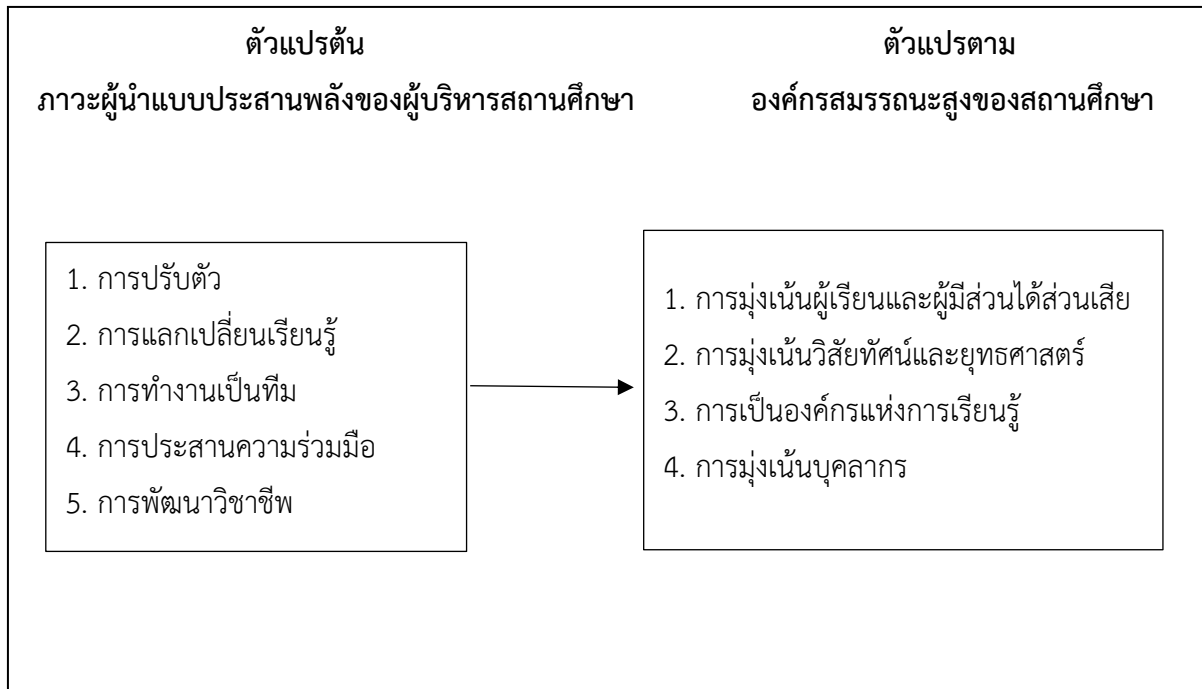
### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 157 โรงเรียน จำนวน 1,412 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คน และข้าราชการครูจำนวน 1,244 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ได้แก่ (1) การปรับตัว (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การประสานความร่วมมือ และ (5) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ตัวแปรตาม คือ องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีค่าระหว่าง 0.6 – 1.0 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient:  $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932 โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามการดำเนินงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติที่เหมาะสม ดังนี้ 1) การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) การศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 โดยด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.37 และด้านปรับตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.31 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง<br>ของผู้บริหารสถานศึกษา | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | การแปลผล |
|-------------------------------------------------|-----------|----------------------|----------|
| 1.การปรับตัว                                    | 4.31      | 0.30                 | มาก      |
| 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้                         | 4.35      | 0.32                 | มาก      |
| 3.การทำงานเป็นทีม                               | 4.36      | 0.27                 | มาก      |
| 4.การประสานความร่วมมือ                          | 4.37      | 0.25                 | มาก      |
| 4.การพัฒนาวิชาชีพ                               | 4.36      | 0.28                 | มาก      |
| รวม                                             | 4.35      | 0.24                 | มาก      |

2. ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.35 โดยด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.35 และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.32 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

| องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา                | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | การแปลผล |
|----------------------------------------------|-----------|----------------------|----------|
| 1.การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4.35      | 0.27                 | มาก      |
| 2.การมุ่งเน้นวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์         | 4.33      | 0.27                 | มาก      |
| 3.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้               | 4.33      | 0.28                 | มาก      |

|                      |      |      |     |
|----------------------|------|------|-----|
| 4.การมุ่งเน้นบุคลากร | 4.33 | 0.24 | มาก |
| รวม                  | 4.35 | 0.23 | มาก |

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.651 – 0.733 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.730 – 0.791 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Y)

| ตัวแปรพยากรณ์                           | (X <sub>1</sub> ) | (X <sub>2</sub> ) | (X <sub>3</sub> ) | (X <sub>4</sub> ) | (X <sub>5</sub> ) | (Y)   |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|
| การปรับตัว (X <sub>1</sub> )            | 1.000             |                   |                   |                   |                   |       |
| การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X <sub>2</sub> ) | 0.733**           | 1.000             |                   |                   |                   |       |
| การทำงานเป็นทีม (X <sub>3</sub> )       | 0.701**           | 0.730**           | 1.000             |                   |                   |       |
| การประสานความร่วมมือ (X <sub>4</sub> )  | 0.651**           | 0.709**           | 0.671**           | 1.000             |                   |       |
| การพัฒนาวิชาชีพ (X <sub>5</sub> )       | 0.653**           | 0.712**           | 0.659**           | 0.693**           | 1.000             |       |
| องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา(Y)         | 0.739**           | 0.791**           | 0.752**           | 0.730**           | 0.755             | 1.000 |

\*\*p < .01

4. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง 5 ด้าน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X<sub>2</sub>) การพัฒนาวิชาชีพ (X<sub>5</sub>) การทำงานเป็นทีม(X<sub>3</sub>) การปรับตัว (X<sub>1</sub>) และการประสานความร่วมมือ (X<sub>4</sub>) สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ร้อยละ 87.0 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรืออำนาจพยากรณ์  $R^2 = 0.756$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (X<sub>2</sub>) การพัฒนาวิชาชีพ (X<sub>5</sub>) การทำงานเป็นทีม(X<sub>3</sub>)

การปรับตัว ( $X_1$ ) และการประสานความร่วมมือ ( $X_4$ ) ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = 0.001$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ( $b$ ) เท่ากับ 0.795, 0.185, 0.194, 0.170, 0.128 และ 0.135 ตามลำดับ แสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 0.795 + 0.185(X_2) + 0.194(X_5) + 0.170(X_3) + 0.128(X_1) + 0.135(X_4)$$

เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.254 รองลงมาคือการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_5$ ) การทำงานเป็นทีม ( $X_3$ ) การปรับตัว ( $X_1$ ) และการประสานความร่วมมือ ( $X_4$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.254, 0.233, 0.197, 0.164, 0.148 ตามลำดับ แสดงสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Zy' = 0.254(ZX_2) + 0.233(ZX_5) + 0.197(ZX_3) + 0.165(ZX_1) + 0.148(ZX_4)$$

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

| ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง                                                              | คะแนนดิบ |       | คะแนนมาตรฐาน | t     | P-values |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|--------------|-------|----------|
|                                                                                     | b        | S.E.  | $\beta$      |       |          |
| ค่าคงที่                                                                            | 0.795    | 0.125 | -            | 6.362 | 0.001**  |
| การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_2$ )                                                     | 0.185    | 0.038 | 0.254        | 4.921 | 0.001**  |
| การพัฒนาวิชาชีพ ( $X_5$ )                                                           | 0.194    | 0.038 | 0.233        | 5.132 | 0.001**  |
| การทำงานเป็นทีม ( $X_3$ )                                                           | 0.170    | 0.040 | 0.197        | 4.212 | 0.001**  |
| การปรับตัว ( $X_1$ )                                                                | 0.128    | 0.036 | 0.165        | 3.555 | 0.001**  |
| การประสานความร่วมมือ ( $X_4$ )                                                      | 0.135    | 0.042 | 0.148        | 3.246 | 0.001**  |
| $R = 0.870, R^2 = 0.756, \text{Adjusted } R^2 = 0.752, S.E. = 0.11703, F = 183.472$ |          |       |              |       |          |

\*\* $p < .05$

### อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วน

บุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ องค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ Lawler et al (2011) กล่าวถึงการประสานความร่วมมือไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่จะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ ดังนี้ ประการแรก การประสานงานจะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มแรกขององค์กร ซึ่งจะต้องประสานงานกันในหลักการ นโยบายและการวางแผน ประการที่สอง ผู้ที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อองค์กร ประการที่สาม การประสานงานจะทำให้สำเร็จนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ภายในองค์กร และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และประการสุดท้าย การประสานที่มีประสิทธิผล ความร่วมมือในการบูรณาการจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด สอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานสมดุลและสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นเสาวณี สิริสุขศิลป์ และสิทธิพล พหลทัฬห (2560) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประสานพลังไว้ว่า คือ การแสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบูรณาการงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เข้าด้วยกันอย่างสมดุล อันเป็นการแสดงถึงการนำหรือการกระตุ้นการประสานพลัง โดยการปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานความร่วมมือเพื่อเป้าหมายอันเดียวกัน ทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการปรับตัว คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความพร้อมของผู้บริหารให้มีทักษะกระบวนการสู่ผู้บริหารมืออาชีพ ให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันกับครู โดยแสดงออกทางด้านด้านอารมณ์ ได้อย่างเหมาะสม ในด้านการมีความมั่นคงทางอารมณ์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การเคารพในสิทธิของผู้อื่น และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ Williamson (2001) ได้ให้คำนิยามของ การปรับตัวไว้ว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มทีนั้น ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นโดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมที่เขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็น และรู้จักตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจค่านิยม และทัศนคติความต้องการ และเป้าหมายที่เขา เลือกว่าบุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้ความเข้าใจตัวเองรู้จักแก้ปัญหาได้อย่างมีทิศทาง และมีเหตุผลโดยการใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม นอกจากนั้น เสน่ห์ทร พล อัครปทุม (2563) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประสานพลังด้านปรับตัว ผ่านการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ไว้ว่า คือ การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงพฤติกรรมทางด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงออกถึงความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการของตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

2. องค์กรสมรรถสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเหมือนกัน ได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ มีสื่อในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Blanchard (2007) ที่ชี้ให้เห็นว่าการใส่ใจผู้รับบริการอยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในอุตสาหกรรมใด องค์กรที่มีสมรรถนะสูงจะต้องเข้าใจว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นใคร และรู้ว่าจะวัดผลลัพธ์ความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างไร สามารถสร้างผลลัพธ์ได้โดดเด่นกว่าองค์กรอื่น และสิ่งที่องค์กรเหล่านี้ไม่เหมือนใครก็คือวิธีที่องค์กรให้ความสนใจในผลลัพธ์ โดยสามารถค้นหาผลลัพธ์เหล่านี้ได้จากมุมมองของลูกค้านั่นเอง สอดคล้องกับวินูลาศ เจริญชัย (2562) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีให้บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง มีการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัด สำรวจ และเก็บ ข้อมูลความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ด้านมุ่งเน้นบุคลากร คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยพัฒนาให้เป็นครูยุคใหม่ปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็นโค้ชปรับวิธีสอนให้เด็กสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งนำผลงานไปใช้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับ Sentell (1995) ได้กล่าวถึง คน เป็นส่วนสำคัญที่สุดของระบบและ โครงสร้างคนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จต้องมีความรับผิดชอบในงาน จึงต้องพัฒนาคนโดยการให้การศึกษาและฝึกอบรมพนักงานต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับพนักงานด้วยกันกับผู้รับบริการ และผู้จัดหาวัสดุ เพื่อปรับปรุงทักษะ พันธกิจ มีโอกาสเจริญเติบโต

ในสายงานคนในองค์กรยุคใหม่ต้องเข้าใจ และทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะเป็นวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในระดับสูง การมีส่วนร่วมในทีมจะช่วยให้ทุกคนมีความ กระตือรือร้น และประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ วรพิชญ์ ลิขิตายน (2560) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง สรุปว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายแล้ว หากขาดบุคลากรที่มีมาเป็นพันธมิตรในการขับเคลื่อนนโยบายแล้ว ย่อมไม่อาจทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดอีกประการหนึ่งขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบประสานพลัง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับตัว และด้านการประสานความร่วมมือ ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย มีระบบข้อมูลสารสนเทศ (Big Data Technology) ที่สามารถใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ มีการส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการใช้กลุ่มเครือข่ายเป็นฐาน มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนรู้ตามทางสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพครู (Professional Learning Community :PLC) มีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างตามมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยคณะศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มเครือข่ายเชื่อมโยงการทำงานแต่ละโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการฝึกประสบการณ์ได้เข้ารับการพัฒนาผู้บริหารการมีความมั่นคงทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการประชุมวางแผนการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลและเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีระบบกำกับติดตามและประเมินพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1, 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ismail et al. (2007) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรประกอบนั้นประสบผลสำเร็จได้ ในขณะที่การจัดการความรู้แบบเดิม ๆ จะมุ่งเน้นไปที่เรื่องเทคโนโลยี หรือความสามารถในการสร้างระบบการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ผลตามต้องการ แต่การจัดการความรู้ในแบบใหม่ จะรวมเอาเรื่องคนและการกระทำเข้ามาพิจารณาด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างพลังในการแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่าการเก็บความรู้ไว้กับตัว การแลกเปลี่ยนความรู้

ต้องการให้บุคคลหรือกลุ่มได้เกิดความร่วมมือกับผู้อื่นในการแลกเปลี่ยนความรู้ และทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน การจัดการความรู้ของหลายองค์การเริ่มอ่อนแอลงเนื่องจากองค์การมุ่งพัฒนาเฉพาะด้านเทคโนโลยี โดยปฏิเสธเรื่องวัฒนธรรมและการพัฒนาองค์การซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของโครงการหรือการสร้างระบบนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ อังควรา วงษ์รักษา (2565) ได้ศึกษาการปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา ประกอบด้วย ด้านบริบท ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกระบวนการ PLC ด้านปัจจัยนำเข้างบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนและด้านกระบวนการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้กับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) ได้ศึกษาผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Roy (2009) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ว่า ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิดภายในมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา โดยระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายสามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคล ได้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ เมื่อมีเหตุการณ์ใดเข้ามา สามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เป็นการปรับตัวเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเช่นกัน เป็นการตอบสนองต่อความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การให้ได้รับความรักความห่วงใย ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หากปฏิบัติตัวหรือปรับตัวไม่เหมาะสม จะเกิดการพึ่งพาผู้อื่นไม่เหมาะสมแต่โดยปกติแล้วบุคคลจะพยายามพึ่งพาตนเองและผู้อื่นภายในขอบเขตที่เหมาะสมและสังคมยอมรับ มีการรับและให้ความเอาใจใส่ดูแลพึ่งพาอย่างสม่ำเสมอ มีปฏิสัมพันธ์และการอยู่คนเดียวอย่างเหมาะสมซึ่งถือว่าเป็นการปรับตัวที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawler et al (2011) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญในการประสานความร่วมมือ ดังนี้ ประการแรก การประสานงานจะต้องเกิดขึ้นตั้งแต่ระยะเริ่มแรกขององค์การ ซึ่งจะต้องประสานงานกันในหลักการนโยบายและการวางแผน ประการที่สอง ผู้ที่มีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อองค์การ ประการที่สาม การประสานงานจะให้สำเร็จนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ภายในองค์การ และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน และประการสุดท้าย การประสานที่มีประสิทธิผล ความร่วมมือในการบูรณาการจะเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำแบบประสานพลังที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ คือ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้าน ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ซึ่งในวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน สามารถส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้ เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $X_2$ ) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $X_5$ ) การทำงานเป็นทีม ( $X_3$ ) การปรับตัว ( $X_1$ ) และการประสานความร่วมมือ ( $X_4$ ) ตามลำดับ

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญการทำงานที่จะต้องมีการประสานความร่วมมือในกิจกรรมหรืองานต่างๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่กระบวนการวางแผนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากหลากหลายสาขาอาชีพ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานทางพระพุทธศาสนา การพัฒนารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและตอบโจทย์ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างหลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาและได้ดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนักความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ

2. องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรมียุทธศาสตร์หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูร่วมกับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพหรือมีตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติของครูอย่างเป็นระบบและยุติธรรม

3. ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทางวิชาชีพ การปรับตัว และการประสานความร่วมมือ

ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ควรสร้างความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำแบบประสานพลังทั้ง 5 ด้านนี้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของตนเองหรือนำไปขยายผลให้กับครูและบุคลากร อันนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาต่อไป

### องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สอดคล้องกับการดำเนินงานตามโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้รูปแบบ 5A&P Model ขับเคลื่อนโดยใช้กระบวนการ PDCA สู่คุณภาพ 5Q และคุณภาพ 5Q ประกอบไปด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ และนักเรียนคุณภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐานให้มีคุณภาพ บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืนและมีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษาที่ทันสมัย โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดศักยภาพที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เพื่อได้แนวทางบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- ณัชญาณุช สุตชาติ ฌโนมารรณ. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและพฤติกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กร สมรรถนะสูง : การวิเคราะห์ห้อิทธิพลผ่านตัวแปรคั่นกลาง. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 14(2), 67-77.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม *วารสาร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- วรพิชญ์ ลิขิตายน. (2560). การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสระบุรีให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง. *วารสารวิจัยและพัฒนาวลัยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 179-189.
- วินุลาศ เจริญชัย. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิพล พหลทัพ. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบประสานพลังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(2), 139-148.
- สุภาพร โสภิน และทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(1), 140-150.
- อังค์วรา วงษ์รักษา. (2565). ปัจจัยความสำเร็จและผลลัพธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสภา. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 14(2), 245-258.
- Blanchard (2007). *Leading at a Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations*. United States: Prentice Hall. Canada: Nelson Education.
- Ismail, A., Yasmeen, F.M. and Nayla, Y.A. (2007). Organization culture and knowledge sharing : critical success factors. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 22-42.
- Lawler, E.E., Worley, C.G. and Creelman, D. (2011). *Management reset : Organizing for sustainable effectiveness*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Roy, Sr.C. (2009). *The Roy adaptation model*. 3rd ed. NJ: Pearson Upper Saddle River.
- Sema Bungthong. (2022). Needs Assessment of the Cooperative Professional Development Supervision of Private Schools. *NeuroQuantology*, 20(16), 4955-4965.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sentell, G.D. (1995). *Fast Focused & Flexible : bold new imperatives for the high performance organization*. 3" ed. [n.p.J: Tennessee Associates International.
- Yang, M. (2007). Language learning strategies for junior college students in Taiwan: Investigating ethnicity and proficiency. *EFL Asian Journal*, 9(2), 35-57.