

ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน Model of Teacher Leadership Capacity in Basic Educational Institutions

สุรีย์รัตน์ พัฒนเชียร¹ และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ²
 Sureerat Phuttanatein and Prompilai Buasuwan

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the effect of teacher leadership capacity on school climate and teacher's effectiveness in basic educational institutions, and to design a model of linear structure relationship between teacher leadership capacity, school climate and teacher's effectiveness. The sample consisted of 1,019 teachers in basic educational institutions in the inspection area 15 in the 2007 academic year. Data were collected using a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, correlation analysis, path analysis and structural equation model analysis.

The findings were as follows. 1) Teacher leadership capacity directly affected teacher's effectiveness and indirectly affected their effectiveness through the school climate. Teacher leadership capacity positively affected the school climate. School climate directly affected teacher's effectiveness. 2) The linear structure relationship model was conformed to empirical data consisted of components as follows: teacher leadership capacity as an independent variable, teacher's effectiveness as a dependent variable with school climate as mediator. Teacher leadership capacity and school climate revealed 88 percent of the variance of teacher's effectiveness. ($R^2 = .88$)

Key words: leadership capacity, teacher leadership, school climate, teacher's effectiveness

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถทางภาวะผู้นำครูที่มีต่อบรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน และเพื่อสร้างตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนใน

¹ โรงเรียนบ้านสำนัก อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120

Bansamnak School, Kaphor District, Ranong 85120, Thailand. reephut @ hotmail.com

² ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

Department of Education, Faculty of Education, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand.

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการ 15 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 1,019 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์เส้นทาง และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ประกอบด้วยความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผล โดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคันกลาง และความสามารถทางภาวะผู้นำครูร่วมกับบรรยากาศสถานศึกษาอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูได้ร้อยละ 88 ($R^2 = .88$)

คำสำคัญ: ความสามารถทางภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำครู, บรรยากาศสถานศึกษา, ประสิทธิผลของครู

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา คือ บุคลากรครู ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีบรรทัดฐานความเป็นครู เป็นผู้ชี้ทางปัญญาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้แล้วยังต้องปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้ง ครูยุคปัจจุบันมักถูกคาดหวังให้มีบทบาทความรับผิดชอบมากขึ้น เช่น นักพัฒนาหลักสูตร พี่เลี้ยงครูใหม่ ผู้นำ

ทีม ผู้ตัดสินใจ นักวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทีมบริหาร และอื่นๆ (Cheng et al., 2001) ครูในยุคโลกาภิวัตน์และที่สังคมไทยพึงประสงค์นั้น นอกจากจะต้องมีบรรทัดฐานความเป็นครู เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูแล้ว ครูยังต้องเป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ แสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ตลอดจนต้องเป็นครูมืออาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในโรงเรียน ร่วมมือทำงานเป็นทีม เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน และผู้ปกครองอย่างเข้มแข็งไม่ใช่ว่าทำงานเฉพาะในโรงเรียน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546)

ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาส่วนใหญ่เกิดจากความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูในสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานในระดับมืออาชีพ สามารถกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและประเมินผลด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำ (Mintzberg, 1989 อ้างใน วิโรจน์, 2548) รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงเป้าประสงค์ของสถานศึกษาให้เป็นความร่วมมือรวมพลังของครูด้วยความเต็มใจ เน้นการทำงานเป็นทีม มีการขยายขอบเขตภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจให้แก่ครูเพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรครูในสถานศึกษา (Harris, 2005)

ในวงการวิชาการยุคปัจจุบันได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของกลุ่มและองค์กรต่างๆ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและ

ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมาก คือ ภาวะผู้นำ ทั้ง ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับ และผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรด้วย (รัตติกรณ์, 2549) หรือกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถขั้นพื้นฐานขององค์กร เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Morden, 1997 อ้างใน ชัยเสฏฐ์, 2549) เช่นเดียวกับ แนวทางการปฏิรูปการศึกษา และการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทางความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติในสถานศึกษา นับว่าเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยการร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วม ความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกันของบุคลากรครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้บทบาทความเป็นผู้นำของครูชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ผู้นำทีมงาน ผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำการพัฒนาหลักสูตร ผู้นำการเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ช่วยเหลือและนำครูใหม่ และผู้ฝึกอบรมบุคลากร เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะ ร่วมกันดำเนินการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้สำเร็จ (Wasley, 1991 อ้างใน สุเทพ, 2550)

ความสามารถทางภาวะผู้นำ (Leadership capacity) เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างเป็นปรากฏการณ์ใหม่ในวงการการศึกษาที่พัฒนามาจากแนวความคิดของ ภาวะผู้นำแบบแบ่งกันทำงาน (distributed leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นการกระจายภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมงานทุกคน มองว่าสมาชิกทุกคนในองค์กรอยู่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญที่เป็น ภูมิปัญญา มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหาร ต้องบริหารโดยเน้นการมอบหมายงาน หรือแบ่งงาน ให้อำนาจและตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี (อภิปา, 2550) ดังนั้นจึงเชื่อว่า ถึงเวลาแล้วที่ จำเป็นต้องมีการกระจายภาวะผู้นำโดยกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจากผู้บริหารสูงสุดไปยังผู้รับผิดชอบระดับรอง ๆ และครูทุกคนใน

สถานศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ Harris and Lambert (2003) ให้ความหมายว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำ หมายถึง ความเกี่ยวข้องในภารกิจงานทางภาวะผู้นำ ในวงกว้างอย่างมีทักษะ ซึ่งเป็นการเข้าไปเกี่ยวข้อง ในภารกิจงานทางภาวะผู้นำร่วมกันของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเข้าไป เกี่ยวข้องโดยใช้ทักษะการสืบค้น (inquiry) การเสวนา (dialogue) การไตร่ตรอง (reflection) และทักษะทาง ภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ส่วนภาวะผู้นำครู (teacher leadership) เป็นการนำทั้งในและนอกห้องเรียน มี อิทธิพลต่อการนำผู้อื่นไปสู่การพัฒนาการดำเนินงาน ทางการศึกษา (Katzenmeyer and Moller, 2001) เป็นบทบาทภาวะผู้นำแบบร่วมมือของกลุ่มบุคลากร ครูโดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างร่วมมือรวมพลัง การ ไว้วางใจและสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Harris and Muijs, 2003) เป็นลักษณะเฉพาะในรูปแบบ หนึ่งของภาวะผู้นำกลุ่ม ซึ่งครูพัฒนาทักษะเชี่ยวชาญ ของตนโดยผ่านการพัฒนาการทำงานร่วมกัน ที่มุ่ง เน้นผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ และเน้นความสำคัญไปที่ กิจกรรมทางวิชาชีพที่เกี่ยวกับการร่วมมือกัน ซึ่งมี ขอบข่ายภาวะผู้นำที่มีต่อเพื่อนครู ได้แก่ การฝึก การ ให้คำปรึกษาแนะนำ การนำคณะทำงานต่างๆ มีภาวะ ผู้นำต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่างๆ ในการพัฒนา การสอนและการเรียนรู้ และมีภาวะผู้นำต่อศาสตร์ ทางการสอนโดยการพัฒนาและออกแบบรูปแบบการ สอนที่มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า คำว่า ‘ภาวะผู้นำ’ ในนัยของความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำ ครู เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้าง ความหมายและองค์ความรู้ร่วมกัน และปฏิบัติงาน อย่างร่วมมือรวมพลัง (Harris and Lambert, 2003) ซึ่งจะแตกต่างกับคำว่า ภาวะผู้นำดั้งเดิมที่เชื่อว่า ผู้ บริหารเท่านั้นที่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ใดๆ ขององค์กรต้องเกิดจากบุคคลผู้ที่ดำรงตำแหน่ง สูงสุดเท่านั้น แม้ว่าการให้นิยามความหมายของภาวะ ผู้นำจะแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่มักสะท้อน

ถึงความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ตั้งใจจะโน้มน้าว หรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยแรงผลักดันของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (Yukl, 1998)

แนวคิดความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครุนั้นได้รับการยอมรับจากนักการศึกษาอย่างแพร่หลายว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูปสถานศึกษา และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman et al., 2000) รวมทั้งถูกนำไปใช้เป็นแนวคิดหลักขององค์กรทางการศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียน ครู และสถานศึกษา (Harris and Lambert, 2003) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยต่างๆ ที่ยืนยันว่าการกระจาย หรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อการปฏิรูปสถานศึกษา และช่วยทำให้การแตกแยกของครูลดลง (Little, 2000) สอดคล้องกับ Leithwood and Jantzi (1999) ที่ได้ศึกษาพบว่า การกระจายสัดส่วนภาระงานทางภาวะผู้นำให้แก่ครูอย่างทั่วถึงมากขึ้นมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของครู และความผูกพันของนักเรียน เช่นเดียวกับผลการวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้ครูมีภาวะผู้นำมากขึ้นจะทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อนักเรียนและสถานศึกษาเพิ่มขึ้น และพัฒนาวิชาชีพในการทำงานไปสู่ระดับสูงขึ้น (Katzenmeyer and Moller, 2001)

นอกจากนี้ การที่ครูได้เรียนรู้ร่วมกันและปฏิบัติงานอย่างร่วมมือรวมพลังในสถานศึกษาเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา เคารพในการปฏิบัติทางวิชาชีพของผู้อื่น เอื้ออำนาจให้เพื่อนครูได้ใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ถือว่าทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา จะส่งผลต่อบรรยากาศสถานศึกษาที่ดี เพราะบรรยากาศสถานศึกษาเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการมีปฏิ

สัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ส่งผลทางตรงต่อความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษาที่พึงประสงค์จะทำให้ครูในสถานศึกษาต่างรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูให้มีความพร้อม เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมาย (สมจิตร, 2547) เช่นเดียวกับ Stringer (2002) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์กร เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กรซึ่งบุคลากรรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และส่งผลไปยังพฤติกรรมการทำงานในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูจะไม่ใช่อะไรใหม่ในระดับนานาชาติ แต่นับว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับนักศึกษานิเทศศาสตร์ และนักวิจัยในประเทศไทย เนื่องจาก การวิจัยส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือบทบาทหน้าที่ของครู ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำครูที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครู อันประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และทางอ้อมโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษาหรือไม่ และตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถทางภาวะผู้นำครูที่มีต่อบรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แบบจำลองแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครูซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (latent variable) ที่เป็นเหตุ (cause) กับประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่เป็นผล (effect) โดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง

ความสามารถทางภาวะผู้นำครู หมายถึง การที่ครูเข้าไปเกี่ยวข้องในภารกิจงานทางภาวะผู้นำในวงกว้างอย่างมีความรู้ มีความเข้าใจ และมีทักษะ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ทำให้บุคลากรครูในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างกัน และทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างร่วมมือร่วมพลังโดยปราศจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการที่ครูเป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำ กระตุ้น และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองไปพร้อมๆกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษาและประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครู

ความสามารถทางภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความรู้ (knowledge) องค์กรประกอบทางจิต (dispositions) และทักษะ (skills) ทางภาวะผู้นำ การใช้ข้อมูลบนฐานการสืบค้นในการตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกัน บทบาทความรับผิดชอบร่วม การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนในการร่วมกันเรียนรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างร่วมมือร่วมพลัง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะหรือ

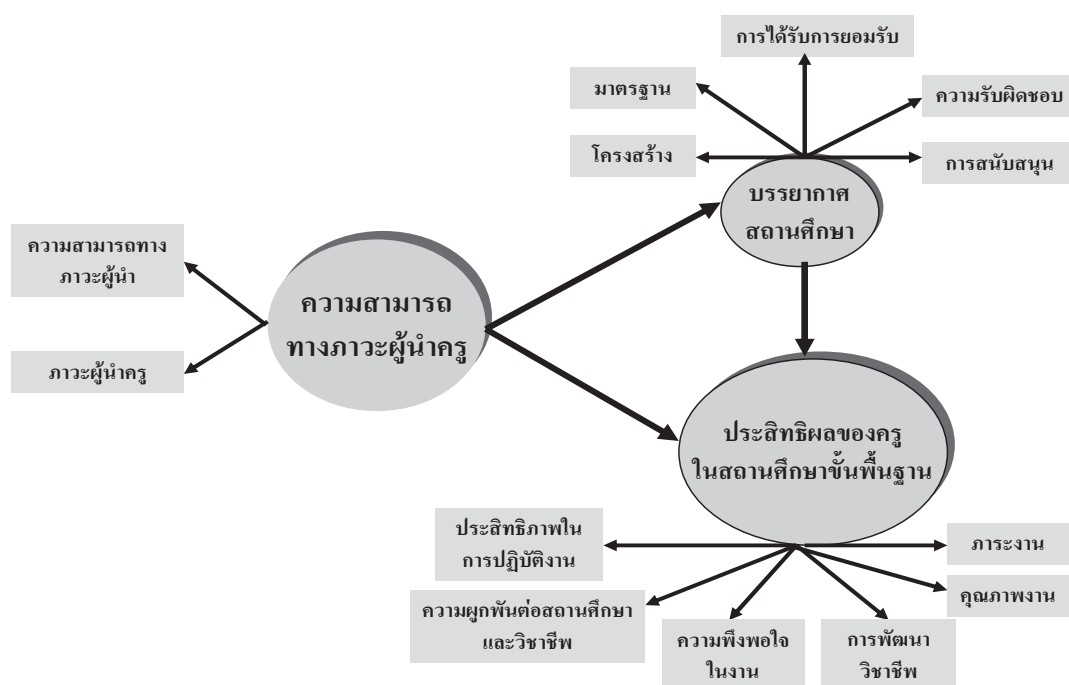
พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งในและนอกห้องเรียน ในด้านพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ การเสวนา ความร่วมมือร่วมพลัง และการเปลี่ยนแปลงองค์กร อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรมทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เกิดความผูกพันและร่วมเรียนรู้ ร่วมสร้างความรู้ และร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บรรยากาศสถานศึกษา หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งกายภาพ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้

ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผลผลิตที่เกิดขึ้นกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเกิดจากความสามารถของตนเองในการจัดการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัด โดยได้รับอิทธิพลมาจากความสามารถทางภาวะผู้นำครู และบรรยากาศสถานศึกษา ประกอบด้วย ภาระงาน คุณภาพของงาน ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู และการพัฒนาวิชาชีพของครู

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่องตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นพื้นฐาน (ดังภาพที่ 1) โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูของ Harris and Lambert (2003) บรรยากาศสถานศึกษาตามแนวคิดของ Stringer (2002) และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดของ ศิริพร (2547)

2. ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา

3. บรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และสร้างตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (linear structure relationship) ระหว่างตัวแปรในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และกำหนดสมมติฐานในการวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน

1.2 ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา

ได้แก่ ความสามารถทางภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู บรรยายาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบประเมินความสามารถทางภาวะผู้นำ แบบประเมินพฤติกรรมความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันของบุคลากรครู แบบสอบถามบรรยายาศสถานศึกษา แบบสอบถามภาระงานและคุณภาพงานของครู แบบประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครู แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู แบบสอบถามความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ และแบบสอบถามการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุม ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาทำการปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) และความตรงด้านโครงสร้าง (construct validity) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .922

ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการ 15 จำนวน 1,200 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์เส้นทาง (path

analysis) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยายาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครู และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรในการวิจัย และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.5 สถานภาพสมรส ร้อยละ 77.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.2 ดำรงตำแหน่งครู ค.ศ.2 ร้อยละ 69.8 มีวิทยฐานะชำนาญการ ร้อยละ 69.1 รองลงมา และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 52.3

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรับรู้ความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 2.30 ส่วนบรรยายาศสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกมิติ พบว่า มิติโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 และการพัฒนาด้านวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.25

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มความสามารถทางภาวะผู้นำครู ได้แก่ ความสามารถทางภาวะผู้นำและภาวะผู้นำครูมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r = .516$) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มบรรยายาศสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

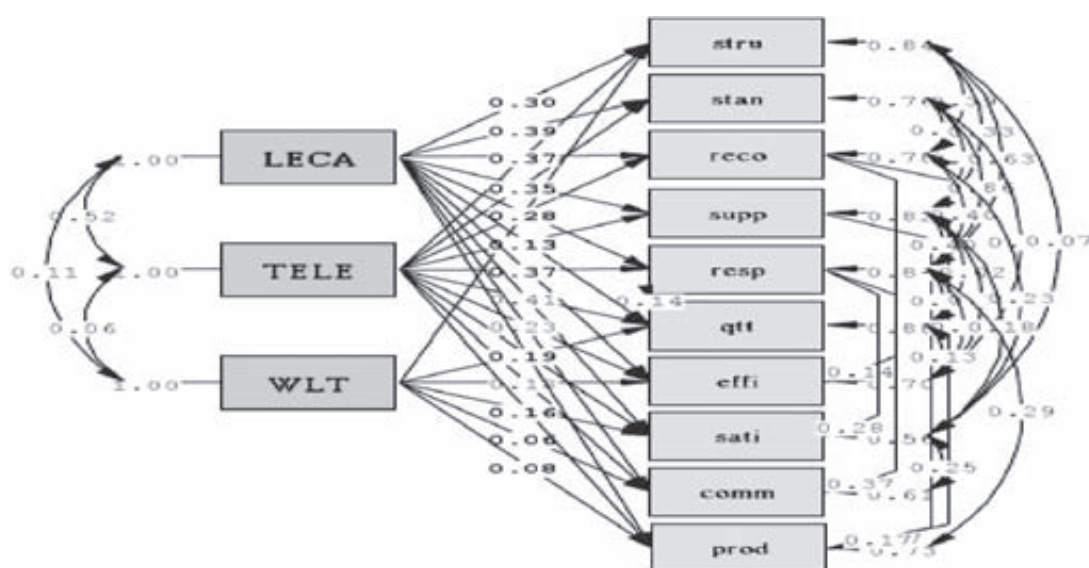
ตั้งแต่ .503-.711 ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนและการได้รับการยอมรับ ($r = .711$) ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มประสิทธิผลของครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .064-.651 โดยความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .651$) นอกจากนี้ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานของครูกับตัวแปรต่างๆ พบว่า ภาระงานสัมพันธ์กับตัวแปรความสามารถทางภาวะผู้นำในระดับต่ำ ($r=.112$) ส่วนกับตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับความสัมพันธ์กับตัวแปรกลุ่มประสิทธิผลของครู พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทุกตัวแปร แสดงว่า ภาระงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถทางภาวะผู้นำครู และไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลของครูได้ ผู้วิจัยจึงปรับให้ภาระงานเป็นอีกหนึ่งตัวแปรเหตุ ในการวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรเหตุ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถทางภาวะ

ผู้นำ ภาวะผู้นำครู และภาระงาน และตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวแปรผล 10 ตัวแปร

4. ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ภาพที่ 2) พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำ (LECA) ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มบรรยากาศสถานศึกษามีมาตรฐาน (stan) สูงสุดเท่ากับ .39 รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับ (reco) การสนับสนุน (supp) โครงสร้าง (stru) และ ความรับผิดชอบ (resp) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .37, .35, .30 และ .28 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำครู (TELE) ส่งผลทางตรงต่อความรับผิดชอบสูงสุดเท่ากับ .18 ส่งผลต่อมิติโครงสร้าง มาตรฐาน และการได้รับการยอมรับมีค่าอิทธิพลเท่ากัน คือ .15 และส่งผลต่อการสนับสนุนต่ำสุด เท่ากับ .13 สำหรับภาระงาน (WLT) มีค่าอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศสถานศึกษามีโครงสร้างเพียงด้านเดียว เท่ากับ .04

สำหรับอิทธิพลของความสามารถทางภาวะผู้นำที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความพึงพอใจในงาน (sati) เท่ากับ .41



Chi-Square=6.73, df=9, P-value=0.66515, RMSEA=0.00, GFI=1.00, AGFI=0.99

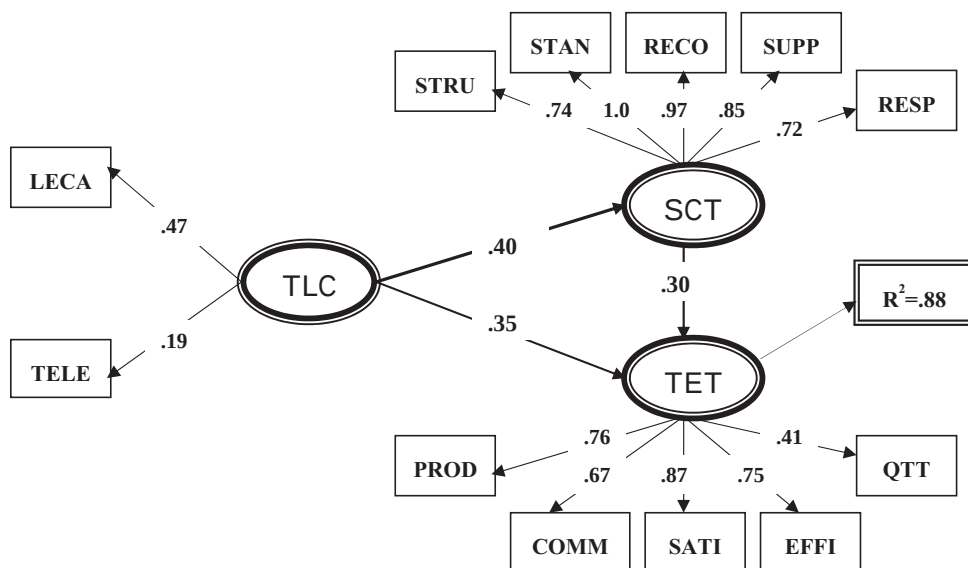
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัย

รองลงมา คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (effi) ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ (comm) การพัฒนาวิชาชีพ (prod) และคุณภาพงาน (qtt) เท่ากับ .37, .23, .19 และ .13 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ เท่ากับ .18 รองลงมาคือ การพัฒนาวิชาชีพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพงาน มีค่าเท่ากับ .16, .15, .13 และ .13 ตามลำดับ และภาระงานส่งผลทางตรงต่อการพัฒนาวิชาชีพสูงสุด เท่ากับ .08 และส่งผลต่อความพึงพอใจในงานต่ำสุด เท่ากับ .03 นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถทางภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาวิชาชีพสูงสุด เท่ากับ .12 และภาวะผู้นำครูมีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อ ความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ เท่ากับ .07

ส่วนอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มบรรยากาศสถานศึกษาที่มีต่อตัวแปรสังเกตได้ในกลุ่มประสิทธิผลครู พบว่า ความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพสูงสุด เท่ากับ .37 รองลงมา คือ มีอิทธิพล

ต่อความพึงพอใจในงาน และคุณภาพงาน เท่ากับ .28 และ .14 การสนับสนุน และการได้รับการยอมรับมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาวิชาชีพเท่ากัน คือ .17 และการสนับสนุนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำครู และภาระงานของครูร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศสถานศึกษาด้านมาตรฐาน และประสิทธิผลของครูด้านความพึงพอใจในงานได้สูงสุด ร้อยละ 23 และ 44

5. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ภาพที่ 3) สรุปได้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรในการวิจัยตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2=28.36$) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ($GFI=1.00$) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ ($AGFI=0.98$) มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีรากกำลังสองของเศษ ($RMR=0.01$) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการ



Chi-Square=28.36, df=24, P-value=0.24520, RMSEA=0.013, GFI=1.00, AGFI=0.98

ภาพที่ 3 ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ประมาณค่า (RMSEA=0.013) มีค่าน้อยกว่า 0.05

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครู (TLC) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถทางภาวะผู้นำ (LECA) และภาวะผู้นำครู (TELE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .47 และ .19 ส่วนบรรยากาศสถานศึกษา (SCT) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .72 ถึง .97 และส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) มากกว่า .50 สำหรับประสิทธิผลของครู (TET) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ .41 ถึง .76

สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพลในตัวแบบสมการโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครู (TLC) มีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศสถานศึกษา (SCT) และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (TET) เท่ากับ .40 และ .35 และความสามารถทางภาวะผู้นำครูยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูโดยส่งผ่านบรรยากาศสถานศึกษาเท่ากับ .12 ส่วนบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูเท่ากับ .30 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำครูสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศสถานศึกษาได้ร้อยละ 45 และความสามารถทางภาวะผู้นำครูร่วมกับบรรยากาศสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูได้ร้อยละ 88

อภิปรายผลและเสนอแนะ

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยความสามารถทางภาวะผู้นำครู

บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครู โดยบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคันกลาง สามารถสรุปข้อค้นพบในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1. ความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Harris and Lambert (2003) กล่าวว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูนั้นเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกัน การสนทนารวมทั้งการสืบค้นอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาและส่งผลทางตรงต่อคุณภาพงานและการเรียนรู้ ทำให้ครูพัฒนาตนเองด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาและวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้พัฒนาทักษะเชี่ยวชาญของตนเอง อีกทั้งเมื่อครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ความสามารถในการผลิตความพอใจในงานและการทุ่มเทให้กับองค์กรยิ่งสูงขึ้น (Katzenmeyer and Moller, 2001) การที่ครูได้มีส่วนร่วมตัดสินใจมากขึ้น ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง มีความผูกพันต่อนักเรียน และสถานศึกษามากขึ้น และพัฒนาวิชาชีพในการทำงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (Ovando, 1996)

2. ความสามารถทางภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำครูส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา สอดคล้องกับ Vulliamy (1987) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการใช้ครู พบว่า ผลผลิตต่าง ๆ ในโรงเรียนไม่ได้เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยป้อนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากวิธีการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร จากวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน

3. ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา เนื่องมาจากความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกัน

และกัน มีการยอมรับ สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบมากขึ้นใน การเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งสถานศึกษา จึงทำให้ครูรับรู้ถึง บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา ดังที่ Gibson *et al.* (1979) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเกิดจากองค์ประกอบ ต่างๆ บางอย่างมาจากโครงสร้างองค์กร หรือยุทธวิธี การปฏิบัติงานในองค์กร ขณะที่องค์ประกอบอื่นๆ มา จากพฤติกรรมส่วนบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มบุคคล ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน

4. บรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ Stringer (2002) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายใน การมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการตัดสินใจ ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนด้านต่างๆ และยังส่งผลต่อความพึง พอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงาน ให้บรรลุจุดหมายของครู (Hoy and Miskel, 2001) บรรยากาศที่ดีทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถาน ศึกษา และอยากทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (สมจิตร์, 2547)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องควรปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า คนทุกคนมีพื้นฐานของภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองซึ่ง สามารถพัฒนาได้ และทุกคนมีศักยภาพพอที่จะ แสดงออกถึงความสามารถทางภาวะผู้นำครู ทั้งผู้นำ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. ครูควรศึกษาความรู้ สร้างความเข้าใจ และพัฒนาทักษะความสามารถทางภาวะผู้นำครูของ ตนเอง โดยใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เข้าไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสวนา และมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษา อย่างร่วมมือร่วมพลังกับเพื่อนครู และริเริ่มโครงการ

ที่เปิดโอกาสให้เพื่อนครูมีส่วนร่วม และใช้ความ สามารถทางภาวะผู้นำครูในการเรียนรู้และทำงาน ร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ มีภาวะผู้นำ พร้อมทั้งกระจายภาวะผู้นำ และเสริม สร้างพลังอำนาจให้แก่ครูทุกคนอย่างทั่วถึง โดยมอบ หมายงานให้รับผิดชอบและให้มีอิสระใน การตัดสินใจด้วยตนเอง ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ตัดสินใจหรือ ผู้สั่งการมาเป็นผู้นำของบรรดาผู้นำ (leader of leaders) ผู้เอื้ออำนวยความสะดวก ผู้สนับสนุน ผู้ประสาน งานในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันของครู ส่ง เสริมให้บุคลากรครูได้พัฒนาความสามารถทางภาวะ ผู้นำครูโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะความสามารถทางภาวะ ผู้นำครูให้แก่บุคลากรครูในสถานศึกษา เปิดโอกาส ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา ให้ครูได้แสดงบทบาท ความเป็นผู้นำ และได้ใช้ความสามารถทางภาวะผู้นำ ครูของตนอย่างเต็มที่ใน การริเริ่มงาน ตัดสินใจแก้ ปัญหา และพัฒนาการทำงานของตนเอง

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้าง บรรยากาศสถานศึกษาให้เป็นแบบประชาธิปไตย หรือ บรรยากาศเชิงบวกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อ การเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันเพื่อนำมา ใช้ในการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ ของสถาน ศึกษา พิจารณาบทบาท จัดสรรเวลาสำหรับครูใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสวนา การปรึกษาหารือ และการร่วมมือร่วมพลังในการพัฒนาด้าน การจัดการเรียนการสอน หรือการพัฒนาปรับปรุงสถาน ศึกษา มุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงาน เป็นทีม การเสริมแรงทางบวก ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และเห็นคุณค่าของทุกคนเท่าเทียมกัน

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรทางการ ศึกษาต่างๆ ควรพิจารณาให้ความสามารถทางภาวะ

ผู้นำครูเป็นเกณฑ์หนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู และเป็นหลักสูตรอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการของนโยบายการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูประจำการ รวมไปถึงส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ และทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำครูให้แก่ครูอย่างทั่วถึง

6. สถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครูควรพิจารณาให้ความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นรายวิชาหนึ่งในโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพครู เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะความสามารถทางภาวะผู้นำครูให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครู รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้นักศึกษาได้เริ่มฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูไปพร้อมๆ กับการแสดงออกถึงความสามารถทางภาวะผู้นำครูโดยจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้เรียนรู้ และพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำครูจากประสบการณ์จริง มีการประเมินความสามารถทางภาวะผู้นำครูควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ซึ่งตัวแบบที่ได้อาจมีความแตกต่างกัน

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างความสามารถทางภาวะผู้นำครู บรรยากาศสถานศึกษา และประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เส้นทางและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จึงควรศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มพหุ (multigroup analysis) หรือวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (multilevel analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือปัจจัยในระดับต่างๆ ที่น่าจะส่งผลต่อความ

สามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรตาม โดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรต้นกลาง การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรระดับองค์กรอื่นๆ มาเป็นตัวแปรต้นกลาง หรือตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะจะเป็นผลที่เกิดจากความสามารถทางภาวะผู้นำครูมาเป็นตัวแปรตาม

4. ควรนำองค์ประกอบความสามารถทางภาวะผู้นำครูไปใช้ในการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการความสามารถทางภาวะผู้นำครูสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาความสามารถทางภาวะผู้นำครู สามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชัยเสถฐ์ พรหมศรี. 2549. ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2549. “ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 31(3): 1-12.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548. *โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร พูลรักษ์. 2547. *การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการใช้ครู และการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างสังกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมจิตร อุดม. 2547. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก,

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. *มาจุดประกายความคิดเรื่อง “การกระจายภาวะผู้นำ(Distributed Leadership)” กันเถอะ*. (Online) www.Suthep.ricr.ac.th/leadership33.doc, 23 มีนาคม 2550.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546. *เกณฑ์มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- อำภา บุญช่วย. 2550. *มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำ*. (Online). <http://www.thai-school.net/download.php?id=1089> , 1 กุมภาพันธ์ 2552.
- Cheng, Y. C., M. C. Mok, and K.T. Tsui. 2001. *Teaching Effectiveness and Teacher Development: Towards A New Knowledge Base*. Hong Kong: The Hong Kong Institute of Education.
- Gibson J. L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly. 1979. 6th ed. *Organizations: Behavior: Structure: Processes*. Texas: Business Publications.
- Harris, A. 2005. *Leading or misleading? Distributed Leadership and School Improvement*. (Online). <http://faculty.ed.uiuc.edu/westbury/JCS/Vol37/harris.htm>, February 6, 2007.
- Harris, A. and L. Lambert. 2003. *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Maidenhead-Philadelphia: Open University Press.
- Harris, A. and D. Muijs. 2003. *Teacher Leadership: Principles and Practice* (Online). www.ncsl.org.uk/media/1D5/9E/teacher-leadership.pdf, February 5, 2007.
- Hoy, W. K. and C. G. Miskel. 2001. *Educational Administration: Theory Research and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Katzenmeyer, M. and G. Moller. 2001. *Awakening the Sleeping Giant: Helping Teacher Develop as Leaders*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Leithwood, K. and D. Jantzi. 1999. “The Relative Effects of Principal and Teacher Sources of Leadership on Student Engagement with School”. *Educational Administration Quarterly*. 35: 679-706.
- Lieberman, A., E. R. Saxl, and M. B. Miles. 2000. “Teacher Leadership: Ideology and Practice.” *Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. 339-345.
- Little, J.W. 2000. “Assessing the Prospects for Teacher Leadership” *Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*. 339-345.
- Ovando, M. N. 1996. “Teacher Leadership: Opportunities and Challenges.” *Planning and Change: An Educational Leadership and Policy Journal*. 21(1/2): 30-44.
- Stringer, R. 2002. *Leadership and Organization Climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Vulliamy, R. 1987. *School Effectiveness in Developing Countries: A Summary of the Research Evidence*. (Online). <http://www.dfid.gov.uk>, August 26, 2002.
- Yukl, G. 1998. *Leadership in Organizations*. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.