

ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

Collective Leadership of School Administrators on the Effectiveness of
Professional Learning Communities in Schools Under the Kalasin Primary
Educational Service Area Office 2

ศิวกร สุขเกษม^{1*}, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน² และ ปาริชา มารี เคน³

Siwakorn Sukkasem^{1*}, Saksit Rittilun² and Parisha Marie Cain³

^{1,2}สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

³สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Education and
Educational Innovation, Kalasin University

³Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Kalasin University

*Corresponding author's email address: siwakorn.sk@ksu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received)

22 มกราคม 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

19 มีนาคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

27 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารและระดับสภาพ
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง และ
3) ระบอบุคคลประกอบที่พยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดำเนินการด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรจำนวน 1,464 คน
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกเป็นผู้บริหาร 64 คน และข้าราชการครู
256 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำพลังร่วม (0.985) และด้านความเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (0.987) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า 1) ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโดยภาพรวมต่างอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.606$, S.D. = 0.601) 2) สภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
โดยภาพรวมต่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.904$, S.D. = 0.703) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำพลัง
ร่วมกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่าเป็นไปในทิศทางบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.943$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อระบุว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของภาวะผู้นำพลังร่วม ได้แก่ การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ, การตัดสินใจร่วม, การสื่อสาร, การสร้างเครือข่ายทีมงาน, และการสร้างการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง ($R = 0.947$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลลัพธ์ได้ร้อยละ 89.60 (Adjusted $R^2 = 0.896$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำพลังร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of collective leadership of school administrators and professional learning communities in schools, 2) examine the relationship between these two variables; and 3) identify the components that predict professional learning communities in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, using a descriptive research design. The population consisted of 1,464 people, and the sample of 320 people was selected through stratified random sampling, consisted of 64 administrators and 256 teachers. The research instruments were questionnaires with reliability coefficients of 0.985 for collective leadership and 0.987 for professional learning communities. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. Findings indicated: 1) The overall collective leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X} = 3.606$, S.D. = 0.601). 2) The overall operation of the professional learning community was at a high level ($\bar{X} = 3.904$, S.D. = 0.703). 3) The relationship between collaborative leadership and professional learning communities was highly positive ($r_{xy} = 0.943$) at the .01 significance level. 4) Five components of administrators' collective leadership, namely, leader-member exchange, shared decision-making, communication, team networking, and transformation, significantly influenced the professional learning communities at the .01 level, with a high multiple correlation ($R = 0.947$) and predictive power of 89.60% (Adjusted $R^2 = 0.896$).

Keywords: Collective Leadership, School Administrators, Professional Learning Communities

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศ การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกประเทศ เพื่อเสริมสร้างพลเมืองให้มีความงอกงามและมีศักยภาพในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืนร่วมกัน (UNESCO, 2021) จึงเป็นความท้าทายของหน่วยงานด้านการศึกษาและสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยในปัจจุบันมีการใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้วยเหตุที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการสร้างพลังความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู และบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ ของการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษา กระบวนการดังกล่าวเปรียบเสมือนเวทีกลางที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำประสบการณ์จริงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปต่อยอด และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (Hord, 2004; Stoll et al., 2006) จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการพัฒนาความร่วมมือในสถานศึกษา รวมถึงการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำข้อมูลและผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อทั้งครูและนักเรียนอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพถือเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาและสถานศึกษาที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างมาก แต่จากการศึกษาพบว่า มีสถานศึกษาหลายแห่งยังมีกระบวนการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อุปสรรคสำคัญมักเกิดจากการที่บุคลากรยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับเจตนารมณ์ที่แท้จริง และคุณค่าของกระบวนการดังกล่าว สถานการณ์นี้ยังบ่งชี้ถึงช่องว่างด้านความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหาร และคณะครูที่ยังไม่ผสมผสานกันอย่างเต็มที่ อันเป็นสาเหตุให้การขับเคลื่อนงานขาดประสิทธิภาพ (Hargreaves and Fullan, 2012) ในบริบทนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะเข้ามามีบทบาทในการฟื้นฟูและยกระดับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความเข้มแข็ง

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมความร่วมมือภายในสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในรูปแบบของภาวะผู้นำพลังร่วม (Collective Leadership) ซึ่งไม่ใช่การยึดติดอำนาจไว้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพียงผู้เดียว แต่เป็นแบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้หมุนเวียนเป็นผู้นำตามความเชี่ยวชาญของตนเอง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในสถานศึกษา (Brinkerhoff et al., 2015) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงประจักษ์ในบริบทประเทศไทยของ อีระนันต์ โมธรรม และคณะ (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ Somprach et al.

(2017) ที่ศึกษาบริบทโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมของครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ ผลการศึกษาเหล่านี้ยืนยันให้เห็นชัดเจนว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำที่เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด แผนพัฒนาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร รวมทั้งความจำเป็นในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาระบบการศึกษาในพื้นที่นี้

ด้วยเหตุและบริบทปัญหาที่นำเสนอข้างต้น จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นที่จะตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเจาะจงศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินระดับของภาวะผู้นำพลังร่วมและประเมินสภาพการณ์ปัจจุบันของการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การวิจัยนี้จะทำให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้สารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาในระยะยาวและพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยทางการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

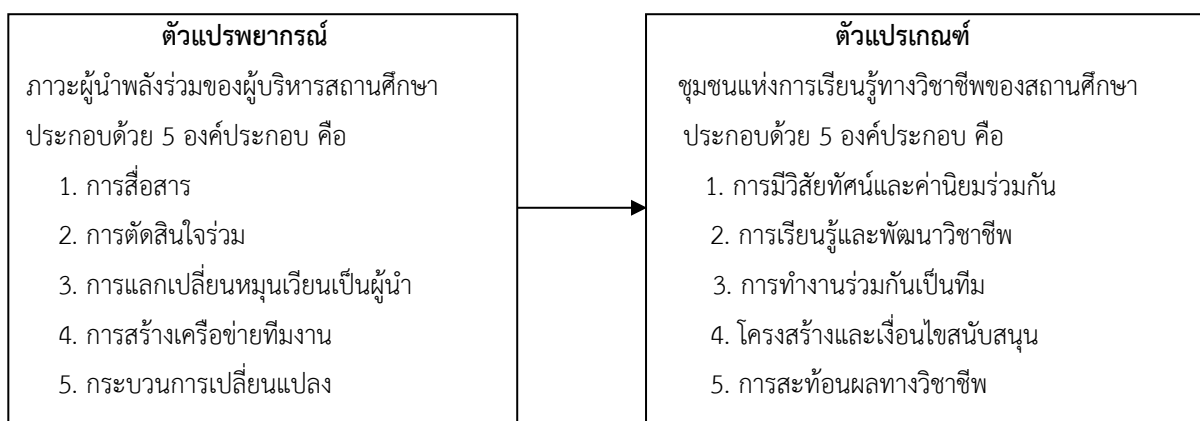
สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำหลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ที่เป็นปัจจัยทำนายการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในงานวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษานุเคราะห์ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษาทั้งหมด 166 แห่ง ซึ่งแบ่งกลุ่มออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 166 คน และข้าราชการครูจำนวน 1,298 คน รวมมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,464 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 320 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน และข้าราชการครู จำนวน 256 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาและอำเภอที่ตั้งเป็นชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยครอบคลุมเนื้อหาเรื่องภาวะผู้นำหลังร่วมของผู้บริหารและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งแบ่งโครงสร้างเนื้อหาออก ดังนี้

1. ส่วนสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งปัจจุบัน ชื่อและขนาดสถานศึกษา รวมถึงอำเภอที่ตั้ง

2. ส่วนประเมินภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การสื่อสาร 2) การตัดสินใจร่วมกัน 3) การหมุนเวียนบทบาทผู้นำ 4) การสร้างเครือข่ายทีมงาน และ 5) กระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

3. ส่วนประเมินการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาในสังกัด แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 2) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 3) การทำงานเป็นทีม 4) โครงสร้างและเงื่อนไขสนับสนุน และ 5) การสะท้อนผลทางวิชาชีพ ซึ่งใช้เกณฑ์วัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1967)

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) ตั้งแต่ 0.529 ถึง 0.977 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.985 และด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ตั้งแต่ 0.683 ถึง 0.970 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.987

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานขอออกหนังสือราชการจากต้นสังกัด คือ คณะศึกษาศาสตร์ และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เพื่อนำเรียนชี้แจงและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ดำเนินการแจกจ่ายเครื่องมือวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสังกัดดังกล่าว รวมจำนวนทั้งสิ้น 320 ชุด โดยภายหลังการติดตามและรวบรวมข้อมูล ปรากฏว่าได้รับการตอบกลับที่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ (คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 100)

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการโดยใช้สถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Item-total Correlation) และการประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยเลือกใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งอ้างอิงตามหลักการของ Cronbach (1990)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ (Percentage)

3. สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดำเนินการดังนี้ ข้อที่ 1 เพื่อตรวจสอบระดับความสัมพันธ์เกี่ยวโยงระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยยึดหลักเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2561) ข้อที่ 2 เพื่อระบุอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำพลังร่วมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านเทคนิคการถดถอยพหุคูณในรูปแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แสดงให้เห็นว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.606$, S.D. = 0.601) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำพลังร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสื่อสาร	3.606	0.590	มาก	3
2	ด้านการตัดสินใจร่วม	3.612	0.597	มาก	2
3	ด้านการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ	3.618	0.620	มาก	1
4	ด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน	3.598	0.596	มาก	4
5	ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง	3.594	0.602	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	3.606	0.601	มาก	

จากตารางเมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏว่าทุกด้านมีค่าคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ซึ่งหากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.618$, S.D. = 0.620) 2) การตัดสินใจร่วม ($\bar{X} = 3.612$, S.D. = 0.597) และ 3) การสื่อสาร ($\bar{X} = 3.606$, S.D. = 0.590) ในขณะที่ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.594$, S.D. = 0.602) มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ข้อมูลบ่งชี้ว่าภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.904$, S.D. = 0.703) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ผลการวิเคราะห์		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	3.914	0.747	มาก	3
2	ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	3.927	0.741	มาก	2
3	ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.831	0.708	มาก	5
4	ด้านโครงสร้างและเงื่อนไขสนับสนุน	3.893	0.713	มาก	4
5	ด้านการสะท้อนผลทางวิชาชีพ	3.955	0.742	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	3.904	0.730	มาก	

จากตารางเมื่อจำแนกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกด้านล้วนมีผลการประเมินในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งหากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านการสะท้อนผลทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.955$, S.D. = 0.742) 2) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.927$, S.D. = 0.741) และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 3.914$, S.D. = 0.747) ในขณะที่ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.831$, S.D. = 0.708) มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย

3. ผลการทดสอบสมมติฐานยืนยันว่า ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .943$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_T	Y
X_1	1	.562**	.595**	.564**	.595**	.813**	.726**
X_2		1	.598**	.580**	.588**	.818**	.784**
X_3			1	.590**	.598**	.835**	.823**
X_4				1	.597**	.818**	.776**
X_5					1	.805**	.742**
X_T						1	.943**
Y							1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยทุกด้าน

มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ ($r = .823$) ด้านการตัดสินใจร่วม ($r = .784$) ด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน ($r = .776$) ด้านการสื่อสาร ($r = .726$) และด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ($r = .742$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีค่าต่ำกว่า .800 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่สูงเกินไป จึงคาดการณ์ได้ว่าจะไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์ซ้อนกันเองของตัวแปรพยากรณ์หรือภาวะเชิงเส้นพหุร่วม (Multicollinearity) (กลียา วานิชย์บัญชา, 2561) ทำให้สามารถนำตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

4. ผลการทดสอบสมมติฐานยืนยันว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำหลังรวมทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ, การตัดสินใจร่วม, การสื่อสาร, การสร้างเครือข่ายทีมงาน, และการสร้างการเปลี่ยนแปลง ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ตัวแปร	b	Std. Error	β	t	P-Value	Tolerance	VIF
Constant	.545	.065		8.335**	.000		
X ₃	.270	.020	.342	13.174**	.000	.483	2.071
X ₂	.218	.021	.267	10.549**	.000	.509	1.963
X ₄	.205	.021	.251	9.901**	.000	.508	1.968
X ₁	.120	.021	.145	5.770**	.000	.515	1.942
X ₅	.117	.021	.144	5.567**	.000	.485	2.063

R = .947 R² = .898 Adjusted R² = .896 S.E._{est} = .158 F = 550.718** Durbin-Watson = 1.975

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูงมาก ($R = .947$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 89.60 (Adjusted R² = .896) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.158 (S.E._{est} = 0.158) เมื่อพิจารณาค่าตรวจสอบภาวะพหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) พบว่ามีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Tolerance) ต่ำสุดเท่ากับ .483 ซึ่งมีค่ามากกว่า .10 และค่าการขยายความแปรปรวน (VIF) สูงสุดเท่ากับ 2.071 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไปจนเกิดปัญหาภาวะพหุร่วมเชิงเส้น (Hair et al., 2019)

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ (X₃) ($\beta = .342$) รองลงมาคือ ด้านการตัดสินใจร่วม (X₂) ($\beta = .267$) ด้านการสร้างเครือข่ายทีมงาน (X₄) ($\beta = .251$) ด้านการสื่อสาร (X₁) ($\beta = .145$) และด้านการสร้าง

การเปลี่ยนแปลง (X_5) ($\beta = .144$) ตามลำดับ โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .545 + .270^{**}(X_3) + .218^{**}(X_2) + .205^{**}(X_4) + .120^{**}(X_1) + .117^{**}(X_5)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .342^{**}(Z_{X3}) + .267^{**}(Z_{X2}) + .251^{**}(Z_{X4}) + .145^{**}(Z_{X1}) + .144^{**}(Z_{X5})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยเมื่อวิเคราะห์จำแนกตามรายองค์ประกอบ พบว่ามีมิติที่มีความโดดเด่นโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารในสังกัดได้รับการส่งเสริมศักยภาพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามยุทธศาสตร์และพันธกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนผ่านกระบวนการจัดการบริหารจากการยึดติดอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ไปสู่การบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจตามความเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจในศักยภาพของครู โดยเปิดโอกาสให้คณะครูได้แลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดของตนเอง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการบริหารสถานศึกษาแบบแบ่งปันการเป็นผู้นำภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ด้านการแลกเปลี่ยนหมุนเวียน เป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Brinkerhoff et al. (2015) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ Collective Leadership: Activating the Gifts of Your Team ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจากการรวมพลัง นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นกระบวนการที่สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน โดยหัวใจสำคัญคือ การปลูกศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวสมาชิกทุกคนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประเด็นดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อค้นพบของ บัณฑิต ลักษณะภาวะวรรณ (2562) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำพลังร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมของภาวะผู้นำพลังร่วมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และด้านการหมุนเวียนบทบาทผู้นำมีความโดดเด่นสูงสุด นอกจากนี้ ผลลัพธ์ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานของ ขวัญฤดี คนชื่อ (2566) ที่ได้ประเมินความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบดังกล่าวในบริบทจังหวัดนครพนม และพบว่าสถานการณ์จริงในปัจจุบันนั้นปรากฏผลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินสถานะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ชี้ให้เห็นว่าในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยเมื่อจำแนกตามรายองค์ประกอบพบว่า มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยโดดเด่นที่สุด คือ การสะท้อนผลทางวิชาชีพ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการยกระดับคุณภาพการศึกษาไว้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะแบบใหม่ (วPA) ที่เน้นให้ครูมีการทำบันทึกหลังสอนและสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูเกิดความตระหนักและนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของการจัดการเรียนรู้ของตนเองได้ ส่งผลให้ด้านการสะท้อนผลทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดรับกับงานวิจัยของ Zheng et al. (2019) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทของ PLC ในโรงเรียน พบว่ามีมิติด้านการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ถือเป็นกลไกสำคัญของกระบวนการ PLC สอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย กัลยา (2567) ระบุว่า สถานะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พิระดา ขวัญศิริ (2567) พบว่า สภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษามัธยมในจังหวัดกาฬสินธุ์ในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการทดสอบความเกี่ยวข้องกันทางสถิติพบว่า ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยค่าความสัมพันธ์ปรากฏอยู่ในระดับสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อจำแนกวิเคราะห์ลงลึกในรายองค์ประกอบย่อย ก็พบรูปแบบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกัน

ทั้งนี้เป็นเพราะหลักการของภาวะผู้นำพลังร่วมสอดคล้องกับกระบวนการ PLC อย่างลงตัว โดยเฉพาะผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เน้นการกระจายและหมุนเวียนบทบาทผู้นำตามความเชี่ยวชาญ ซึ่งช่วยลดวัฒนธรรมอำนาจนิยมและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม เมื่อครูได้รับความไว้วางใจให้มีบทบาทนำ จึงเกิดความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ปัญหาจากระดับผู้ปฏิบัติงานจริงโดยไม่รอการสั่งการ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองอยู่ในระดับสูงมาก แนวโน้มดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานศึกษาของ จักรกฤษ นามแสงผา (2568) ที่ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างบทบาทผู้นำเชิงวิชาการกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลปรากฏว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดรับกับข้อมูลของ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ซึ่งพบข้อเท็จจริงในพื้นที่จังหวัดสกลนครว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเป็น PLC ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.825$, Sig .01) หลักฐานเหล่านี้ช่วยตอกย้ำว่า การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นสร้างบรรยากาศทางวิชาการและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ถือเป็นกุญแจสำคัญที่ขับเคลื่อนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจริง

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำพลังร่วมทั้ง 5 ด้าน อันประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ, การตัดสินใจร่วม, การสื่อสาร, การสร้างเครือข่ายทีมงาน,

และการสร้างการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูงมากและมีประสิทธิภาพในการทำนายผลคิดเป็นร้อยละ 89.60

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำพลังร่วมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างและขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างยั่งยืนในสถานศึกษา โดยเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การจากรูปแบบที่พึ่งพาผู้บริหารสถานศึกษาคนเดียวไปสู่วัฒนธรรมแห่งความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันของทุกคนในสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำพลังร่วมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่คณะครูสามารถแลกเปลี่ยนการเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์ มีการดำเนินงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ร่วมกับการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สื่อสารสร้างความเข้าใจ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ ธีระนันต์ โมธรรม และคณะ (2564) ซึ่งมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำต่อความสำเร็จในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยผลการวิเคราะห์ชี้ชัดว่า ตัวแปรด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายผลได้ร้อยละ 47.00 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Somprach et al. (2017) ที่ได้สำรวจบริบทโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหลักที่กำหนดระดับการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรม PLC ได้สูงถึงร้อยละ 55.60 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบร่วมมือที่ถือเป็นกลไกสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ จะส่งผลให้ครูมีความตื่นตัวและร่วมมือกันในกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากขึ้น ซึ่งยืนยันได้ว่าภาวะผู้นำที่เน้นความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในบริบทของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่าองค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำของภาวะผู้นำพลังร่วมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรรวมถึงสถานศึกษาในกำกับ ควรนำสารสนเทศนี้ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมการสลับเปลี่ยนกันขึ้นนำตามสถานการณ์และความเชี่ยวชาญ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่บ่งชี้ว่าองค์ประกอบด้านการสะท้อนผลทางวิชาชีพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูจึงควรให้ความสำคัญกับ

การรักษามาตรฐานและต่อยอดกระบวนการดังกล่าวให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เพื่อเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยหล่อเลี้ยงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน

1.3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดในการทำนายความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นผู้นำ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดรวมถึงสถานศึกษาในกำกับ จึงสมควรนำองค์ความรู้นี้ไปกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 89.60 แสดงว่ายังมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังร่วมอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาได้ จึงควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำพลังร่วมอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดปัญหา เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและสามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นองค์รวมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows* (พิมพ์ครั้งที่ 12). สามลดา.
- ขวัญฤดี คนเชื้อ. (2566). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบรวมพลังของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421247115
- จักรกฤษ นามแสวง และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 15(2), 308–321. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/276514>
- ธงชัย กัลยา. (2567). ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 6(2), 427–440. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/rdicpru/article/view/1201>
- ธีระนันต์ โมธรรม, วาโร เฟิงส์วีสต์ และ เอกลักษณ์ เพียสา. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารพิชฌุทธศาสตร์*, 16(3), 95–107. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/Pitchayat/article/view/249874>

- บัณฑิต ลักษณะภาวะรณ. (2562). ภาวะผู้นำพลังร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิชาการธรรมทรรณ*, 19(4), 1–14. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/216333>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421229108
- พิระดา ขวัญศิริ. (2567). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสกลนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 18(2), 93–103. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/275025>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน*. หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Brinkerhoff, M., Murrieta, K. and O'Neill, C. (2015). *Collective Leadership: Activating the Gifts of Your Team*. Berta MacGregor.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hargreaves, A. and Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hord, S. M. (Ed.). (2004). *Learning together, leading together: Changing schools through professional learning communities*. Teachers College Press.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Somprach, K., Tang, K.N. and Popoonsak, P. (2017). The relationship between school leadership and professional learning communities in Thai basic education schools. *Educational Research for Policy and Practice* 16, 157–175. <https://doi.org/10.1007/s10671-016-9206-7>
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. and Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221–258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*.

UNESCO. <https://doi.org/10.54675/ASRB4722>

Zheng, X., Yin, H. and Li, Z. (2019). Exploring the relationships among instructional leadership, professional learning communities and teacher self-efficacy in China. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 843-859. <https://doi.org/10.1177/1741143218764176>