

Distributed Leadership of Administrators Affecting Teachers' Self-Efficacy in Songsermsamakkee Consortium under the Primary Education Service Area Office, Samutsakhon

Somsupat Parawat^{1*}, Sudarat Sarnswang² and Prompilai Buasuwan³

^{1, 2, 3}Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

*Corresponding author, E-mail: somsupat.pa@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-7979-7967>

²E-mail: fedusdrs@ku.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3020-2538>

³E-mail: feduplb@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1119-6083>

Received 10/04/2025

Revised 18/04/2025

Accepted 22/05/2025

Abstract

Background and Aims: One of the most important factors influencing teachers' self-efficacy is distributed leadership, which refers to school administrators' role in providing opportunities for teachers to participate in decision-making and problem-solving processes within the school (Spillane, 2006). This concept of distributed leadership has become widely popular in modern education systems, as it fosters a sense of ownership and enhances collaboration between administrators and teachers. Such collaboration is a key factor in significantly increasing teachers' self-efficacy. This research aims to examine the levels of distributed leadership among school administrators and teachers' self-efficacy and to investigate the influence of distributed leadership on teachers' self-efficacy.

Methodology: Quantitative methods were employed through survey research involving teachers from the Samut Sakhon Education Service Area, totaling 103 participants selected using Krejcie and Morgan's sampling table.

Results: The research results revealed that distributed leadership among administrators was at a moderate level, with the shared vision component scoring the lowest average. Similarly, teachers' self-efficacy was also at a moderate level, with the lowest average in the area of instructional confidence and student development. The strongest positive relationship was found between distributed leadership in the shared vision component and teachers' self-efficacy in classroom management, with a statistically significant correlation at the 0.01 level ($r = 0.583$). Furthermore, the analysis indicated that distributed leadership among administrators significantly influenced teachers' self-efficacy ($r = 0.538$). The linear regression analysis showed that distributed leadership could explain 29% of the variance in teachers' self-efficacy, reflecting a moderate level of influence.

Conclusion: Based on the findings, school administrators should promote teacher participation in key decision-making processes, such as planning, instructional management, and resource allocation. Professional development programs should be organized to enhance administrators' capacity for distributed leadership practices, thereby fostering a leadership approach that effectively supports teamwork among teachers. These initiatives could help strengthen the positive relationship between distributed leadership and teachers' self-efficacy, ultimately improving educational outcomes.

Keywords: Distributed Leadership; Teachers' Self-Efficacy

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมสุภัท ภาวะวัฒน์^{1*}, สุภารัตน์ สารสว่าง² และ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ³

^{1,2,3} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูคือ "ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ" ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (Spillane, 2006) แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้เป็นที่นิยมอย่างมากในระบบการศึกษาสมัยใหม่ เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

วัตถุประสงค์: การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ระเบียบวิธีวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกนกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และเทียบสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย: ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม เช่นเดียวกับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ด้านความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนาเด็กเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในอันดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ด้านความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.583$) การวิเคราะห์ถดถอยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.538$) โดยผลการถดถอยเชิงเส้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ได้เพียงร้อยละ 29 ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในระดับน้อย

สรุปผล: ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่สำคัญในโรงเรียน เช่น การวางแผนงาน การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการทรัพยากร ควรจัดการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการกระจายอำนาจเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำที่สนับสนุนการทำงานของทีมนครอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร; ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู

บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องทันต่อยุคสมัยที่มี การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน การจัดการศึกษาควรจะมีชัดเจนในเรื่องของบทบาทหน้าที่ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ ซึ่งแนวทางในการพัฒนา คือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของคนไทยนั้น จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา ความท้าทายในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้จึงได้ขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการเรียนรู้หนึ่งนั้นคือการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาสู่ท้องถิ่นเพื่อเป้าหมายในการกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงโดยเน้นการกระจายอำนาจการศึกษาสู่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 12)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญที่ประเทศไทยให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การสร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพการสอนของครูถือเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตน มักจะมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และมีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Bandura, 1997) ดังนั้นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทการศึกษาไทย หากครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น (Bandura, 1997) รวมทั้งความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูช่วยลดความตึงเครียด ในกระบวนการทำงานและช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพ (Goddard et al., 2004) ซึ่งครูมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูส่งผลต่อคุณภาพการสอน การจัดการห้องเรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) ครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในห้องเรียนได้ดีกว่า

การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำเพียงคนเดียวที่ตัดสินใจทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหานี้ โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การบริหาร และความรับผิดชอบไปยังครูและบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งแนวคิดนี้ไม่ได้เน้นเพียงบทบาทของผู้นำคนเดียว แต่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของทุกคนในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้กับครูและบุคลากร (Spillane, 2006) แนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ที่ผู้นำคนเดียวทำหน้าที่หลัก (Leithwood et al., 2009) ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกระบวนการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงขึ้น (Harris, 2004) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร โดยให้ทุกคนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาและกระบวนการเรียนการสอน (Spillane et al., 2004) การกระจายอำนาจนี้สร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (Harris & Muijs, 2005)

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูคือ "ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ" ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระบวนการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน (Spillane, 2006) แนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจนี้เป็นที่นิยม

อย่างมากในระบบการศึกษาสมัยใหม่ เนื่องจากช่วยสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยและกำลังจะเข้าสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต ซึ่งงานวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทการศึกษาไทย เนื่องจากผลที่ได้จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจถึงวิธีการนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงวิธีการที่จะเพิ่มความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผลจากงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทสำคัญในโรงเรียน และงานวิจัยในหัวข้อนี้ยังสามารถช่วยลดช่องว่างในด้านการบริหารจัดการระหว่างผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจสร้างความตึงเครียดและลดความเชื่อมั่นของครูในบทบาทของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้นในระยะยาว เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนา ผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Elmore (2000) องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Elmore ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ร่วมกัน (shared mission, vision and goals) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) 4) การประเมินและพัฒนาวิชาชีพ (evaluating and professional development) 5) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practice)

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามแนวคิดของ Gronn (2002) ได้สนับสนุนแนวคิดของ Spillane และได้กล่าวถึงการเพิ่มเติมหรือวิธีการที่มากขึ้น ซึ่งใช้ความสามารถทางเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ Gronn ได้ขยายของคำว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการพัฒนาของการจัดการอยู่ 3 ส่วนคือการร่วมมือที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติความสัมพันธ์ในการทำงานโดยสัญญาติญาณ และ การปฏิบัติเกี่ยวกับสถาบัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจะประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) 2) การแนะนำหลักสูตรและการประเมินผล (artifacts) 3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 4) โปรแกรมการสอน (instruction program) และ 5) การจัดการ(arrangements)

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Gordon (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจโดยศึกษาในเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยในการศึกษามีองค์ประกอบอยู่ 5 ประการคือ 1) พันธกิจ (mission), วิสัยทัศน์

(vision), เป้าหมาย (goals) ร่วมกัน 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) การตัดสินใจร่วมกัน (decision-making) 4) การประเมินและการพัฒนาอย่างมืออาชีพ (evaluation and professional development) 5) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (leadership practices)

4. การศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของ Spillane (2006) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของเขาเน้นไปที่กลุ่มขององค์ประกอบ ผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ มากกว่าการเน้นไปที่การทำงานของผู้นำเพียงคนเดียว มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ เรื่องภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำ เป็นการนำเสนอถึงภาวะผู้นำที่ก้าวข้ามความสามารถรายบุคคล เป็นมุมมองของภาวะผู้นำแบบใหม่ในด้านการปฏิบัติมากกว่าบทบาทการเป็นผู้นำ คุณสมบัติ ความสามารถ และ การรับรู้

5. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Terrell (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) พันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (shared mission, vision, and goals) 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (teamwork culture) 3) ความรับผิดชอบร่วมกัน (shares responsibility) 4) การปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership practice)

6. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจากงานวิจัยของ Grant (2011) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและประสิทธิผลของภาวะผู้นำในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยในงานวิจัยนี้พบว่าความรับผิดชอบของผู้บริหารเพิ่มขึ้นในคุณภาพและความซับซ้อนพร้อมกันกับเงื่อนไขความรับผิดชอบสำหรับการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในงานวิจัยนี้คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) 2) การพัฒนา บุคลากร (developing people) 3) การจัดการองค์กร (redesigning the organization) 4) การจัดการหลักสูตร (managing the instructional program)

7. Harris (2014) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างสิ่งที่เรียนรู้ตลอดจนองค์ความรู้ร่วมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงาน การรับรู้ ค่านิยมความเชื่อใน ข้อมูลและข้อมูลจากบุคลากรภายในองค์กรผ่านการสื่อสารที่ต่อเนื่องผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำยังให้ความสำคัญกับการสร้างแนวความคิดร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำนี้เป็นการรวมตัวของวัฒนธรรมองค์การไม่ได้มีการแบ่งแยกชัดเจนว่าใครเป็น "ผู้นำ" "ผู้ตาม" และไม่ได้มุ่งไปที่ความสามารถของคนเพียงคนเดียว

8. คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ และด้านการสร้างแรงจูงใจ มี 4 ตัวบ่งชี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู

Tschannen-Moran and Hoy (2007) ได้แบ่งความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในตนเองของครู (Teacher Self-Efficacy) ออกเป็น 3 มิติหลัก ซึ่งแต่ละมิติสะท้อนถึงความเชื่อของครูในการจัดการและพัฒนา นักเรียน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Efficacy) ครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการจัดการชั้นเรียนสูงจะสามารถควบคุมและจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสามารถรับมือกับปัญหาด้านพฤติกรรม

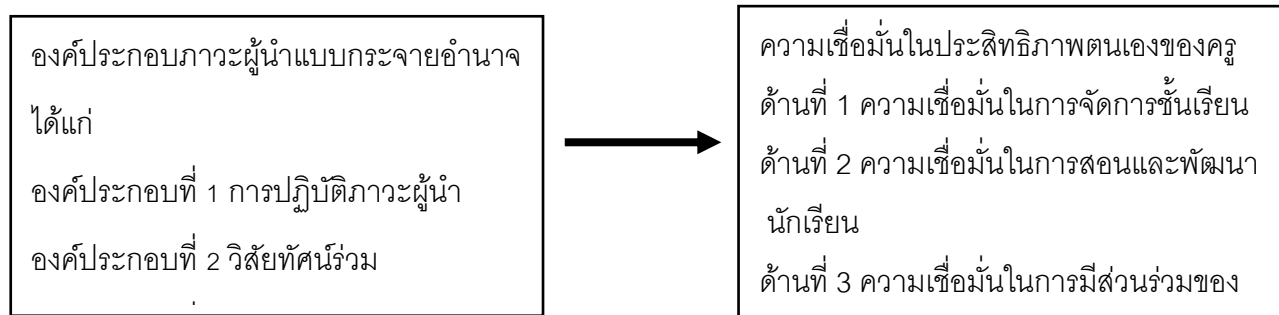
ของนักเรียนได้ดี เช่น การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสม การสร้างระเบียบวินัยในห้องเรียน การทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน

2. ความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนาผู้เรียน (Instructional Efficacy) หมายถึงความเชื่อของครูสามารถสอนเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ ครูที่มีความเชื่อมั่นในการสอนสูงจะมั่นใจว่าสามารถใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายในการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของนักเรียนแต่ละคน สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาและพัฒนาตนเอง รวมถึงช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการเรียนรู้

3. ความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Engagement Efficacy) ครูที่มีความมั่นใจว่าสามารถกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ โดยครูจะมีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียน รวมถึงการทำให้นักเรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถมีส่วนร่วมในชั้นเรียนได้ ครูที่มีความเชื่อมั่นสูงจะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวน 8 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่ความถี่สูง ตามแนวคิดของ Elmore (2000), Gronn (2002), Gordon (2005), Spillane (2006), Terrell (2010), Grant (2011), Harris (2014), คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู Taschannen-Moran, Woolfolk and Hoy. (1998)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 146 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกนกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างและเทียบสัดส่วนจำนวนครูของแต่ละโรงเรียนเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบของแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด วิชาฐานะปัจจุบันและประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ checklist

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากการสังเคราะห์แนวคิดของตามแนวคิดของ Elmore (2000), Gronn (2002), Gordon (2005), Spillane (2006), Ugwu (2009), Terrell (2010), Grant (2011), Harris (2014) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีความเหมาะสมในบริบทการศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ร่วมและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งตอนของการสร้างเครื่องมือแบบวัดความคิดเห็น ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 20 ข้อ โดยกำหนดเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ขอบเขตของเนื้อหาและโครงสร้างของเครื่องมือ

3. พัฒนาร่างแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสม ความถูกต้องของภาษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. นำแบบสอบถามที่พัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรภานันท์, 2549) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก 0.5

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก เพื่อพิจารณาแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach, 1990) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับคือ 0.983 ซึ่ง

พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไปทุกด้าน แสดงว่า แบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ดังนั้น จึงใช้แบบสอบถามนี้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยได้

ตารางที่ 1 สรุปค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร	0.974
ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู	0.968

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Jamovi โดยทำการสร้างรหัสสำหรับข้อมูล (Coding) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและอธิบายระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมและปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ค่าความถี่ (Frequency) เพื่อวิเคราะห์ความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแปลความหมายของข้อมูล
- 3) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- 1) วิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)
- 2) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Liner Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1993)

3. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1993)

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Liner Regression) เพื่อสร้างสมการถดถอย ทั้งนี้ผู้วิจัย

ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient : r) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ พรรณี ลีกิจวัฒน์ (2553)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบของการกระจายอำนาจที่ดำเนินโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 27 คน เพศหญิง จำนวน 68 คน ไม่ระบุเพศ จำนวน 8 คน มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน อายุ 30-40 ปี จำนวน 44 คน อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 13 คน อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน ระดับการศึกษาสูงสุดได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 94 คน ปริญญาโท จำนวน 8 คน อื่นๆ จำนวน 1 คนไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 30 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 6 คน ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน 5 – 10 ปี จำนวน 37 คน 11 – 15 ปี จำนวน 14 คน และ มากกว่า 15 ปี จำนวน 7 คน
2. ข้อมูลการตอบแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n=103)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LP)	3.39	1.23	ปานกลาง
วิสัยทัศน์ร่วม (SV)	3.35	1.27	ปานกลาง
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TC)	3.38	1.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.37	1.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 1.21$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจพบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ (LP) อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.39, S.D. = 1.23$) รองมาคือวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (TC) ($\bar{X} = 3.38, SD = 1.20$) ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม (SV) ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 1.27$) 3. ข้อมูลการตอบแบบสอบถามระดับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n=103)

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียน (CE)	4.05	1.00	มาก
ความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนานักเรียน (IE)	4.01	1.00	มาก
ความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของนักเรียน (SE)	4.06	1.05	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.04	0.99	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณาตามด้านความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู พบว่า ความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของนักเรียน (SE) อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.05) รองมาคือความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียน (CE) ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.00) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนานักเรียน (IE) ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 1.00)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดัง ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n=103)

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู (Y)				
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหาร (X)	ด้านการ ปฏิบัติภาวะ ผู้นำ (LP)	ด้านวิสัยทัศน์ ร่วม (SV)	ด้านวัฒนธรรม การทำงานเป็น ทีม (TC)	Y_{tot}
ความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียน (CE)	0.517***	0.583***	0.551***	0.560***
ความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนา นักเรียน (IE)	0.455***	0.527***	0.491***	0.500***
ความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของนักเรียน (SE)	0.462***	0.544***	0.512***	0.515***
X_{tot}	0.490***	0.565***	0.532***	0.538***

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จาก ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.588 – 0.771 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์โดยภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) กับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.538 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม(SV) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.565$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม(TC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.532$) และระดับต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.480$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ด้านความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.583$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ และความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ด้านความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนานักเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.455$)

5. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการสร้างสมการพยากรณ์ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังตารางที่ 4, 5 และ 6

ตารางที่ 5 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (Adj. R^2) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (S.E.est) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ($n=103$)

รูปแบบการพยากรณ์	r	R^2	Adj. R^2	S.E.est
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร	0.538	0.290	0.283	0.538

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.538 ซึ่งบ่งชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลปานกลางต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู กล่าวได้ว่า หากผู้บริหารมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมกับบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.290 แสดงว่า แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ได้เพียง 29.0 % แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ไม่มีบทบาทสำคัญมากในการส่งเสริมความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับค่าแล้ว (Adj. R^2) ซึ่งปรับค่าให้เหมาะสมกับตัวแปรในแบบจำลอง มีค่าเท่ากับ

0.283 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เป็นอย่างมากแสดงให้เห็นว่า แบบจำลองที่ใช้มีความเหมาะสม และสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ 0.538

ตารางที่ 6 ความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (n=103)

รูปแบบการพยากรณ์		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p-value
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร	Regression	29.1	1	29.140	41.2	p < .001
	Residual	71.4	101	0		
	Total	100.5	102	0.707		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู โดยมีค่า F เท่ากับ 41.2 และค่า p-value น้อยกว่า .001 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สะท้อนว่าแบบจำลองการถดถอยเชิงเส้นนี้ เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการอธิบายความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู ซึ่งสามารถนำไปสร้างสมการถดถอยต่อไปได้

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ในการพยากรณ์ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (n=103)

รูปแบบการพยากรณ์	B	S.E.b	β	t	p-value
(Constant)	2.549	0.2462		10.35	p < .001
ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ ผู้บริหาร	0.441	0.0687	0.538	6.42	p < .001

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลปานกลางต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การมีวิสัยทัศน์ร่วมและมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูได้ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน 0.538 ($\beta = 0.538$) แสดงว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นปัจจัยในแบบจำลองนี้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าคงที่จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ได้ลดความสำคัญของผลลัพธ์โดยรวม เนื่องจากภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู = $2.549 + 0.441$ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\text{ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู}} = 0.538Z_{\text{ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร}}$$

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโดยค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 แสดงถึงควมมีอิทธิพลในระดับน้อย ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.290 แสดงว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้ร้อยละ 29

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับเพียงปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีคะแนนเพียง 3.35 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดเป้าหมายองค์กรในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร แต่ผู้บริหารไม่สร้างความเข้าใจ กระจายบทบาทและความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สื่อสารหรือจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร หรือผู้บริหารมีวิธีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร รวมทั้งผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนยังไม่มากพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Harris (2008) ซึ่งเห็นว่าผู้นำในโรงเรียนที่มีการกระจายอำนาจจะต้องสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความร่วมมือและขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม การวิจัยพบว่ามีทิศทางการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spillane (2006) ที่ระบุว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม ถือเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน เพราะวิสัยทัศน์ร่วมช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันและความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำแบบกระจายหมายถึงการที่ภาระหน้าที่และบทบาทของผู้นำไม่ได้อยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดจากการทำงานร่วมกันของหลายฝ่ายในองค์กร ซึ่งการปฏิบัติภาวะผู้นำของผู้บริหารยังไม่สามารถ กระจายอำนาจไปยังครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เท่าที่ควร ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในกระบวนการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นและแนวคิดของ Gronn (2002) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำแบบกระจายเป็นผลลัพธ์ของ การกระจายบทบาทและอำนาจการตัดสินใจ ให้กับบุคลากรหลายฝ่ายภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ พรหมเดช (2561) ศึกษาการกระจายภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

นครนครศรีธรรมราช โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership practice) องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) องค์ประกอบที่ 3 การตัดสินใจ (Decision) และ องค์ประกอบที่ 4 วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Teamwork culture) และ คมคาย น้อยสิทธิ์ (2565) ได้ ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 2 การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ร่วมและองค์ประกอบที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลวิจัยอยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่า ครูมีความมั่นใจว่าสามารถสร้าง แรงจูงใจและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูด้านความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมนักเรียนได้ คะแนนเฉลี่ยถึง 4.06 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและ พร้อมที่จะแสดงความคิดเห็น สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนทุกคนรู้สึกว่ามีคุณค่าและพร้อมที่จะ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือครูมั่นใจในการกระตุ้นให้นักเรียนสนใจในเนื้อหาที่เรียนได้มากพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997) ที่ระบุว่า Self-Efficacy เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับ ความสามารถของตนในการดำเนินการให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ครูที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองสูง มักจะสามารถใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน และสามารถจัดการกับ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ดี ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอน ความพยายามและความมุ่งมั่นในการเผชิญหน้ากับความท้าทายในกระบวนการเรียนการสอน ครูที่มีความ เชื่อมั่นต่ออาชีพรู้สึกไม่พร้อมในการรับมือกับปัญหาที่ซับซ้อนในห้องเรียนหรือในการปรับวิธีการสอนให้เหมาะสม กับผู้เรียนแต่ละคน ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดอบรมหรือพัฒนาเชิงลึกเพื่อส่งเสริมทักษะ การสอนและการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้กับครู

อย่างไรก็ตาม มิติของความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูด้านความเชื่อมั่นในการสอนและพัฒนา นักเรียนยังคงเป็นจุดอ่อน พบว่า ครูอาจมีความมั่นใจในความสามารถของตน แต่ยังไม่ถึงระดับสูงสุด ซึ่งอาจ เกิดจากข้อจำกัดในหลายปัจจัย เช่น ประสบการณ์การสอน การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทรัพยากรในโรงเรียน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gibson & Dembo (1984) พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์มากกว่า มักมี Self-Efficacy สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ดังนั้น หากผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมั่นของครูยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นสัญญาณว่าครูในกลุ่มตัวอย่างยังต้องการเวลาและโอกาส ในการพัฒนาทักษะการสอนเพิ่มเติม

2. อิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพ ตนเองของครู พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะองค์ประกอบ วิสัยทัศน์ร่วมของ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความเชื่อมั่นในการจัดการชั้นเรียน ($r = 0.583, p < 0.01$) ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสามารถสร้างเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจนร่วมกับครูและ บุคลากร ส่งผลให้ครูมีความมั่นใจมากขึ้นในการบริหารจัดการชั้นเรียน เช่น การควบคุมพฤติกรรมของนักเรียน การแก้ไขปัญหาภายในห้องเรียน และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีของ

Spillane (2006) และ Harris (2014) ที่ว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยให้เกิดการกระจายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังครู ซึ่งสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและมีบทบาทในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยเพิ่มความมั่นใจของครูในการสอนและจัดการชั้นเรียน โดยเน้นว่าการสร้างเป้าหมายร่วมกันในองค์กรสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูได้ร้อยละ 29 ($R^2 = 0.29$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแม้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจจะมีผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลร่วม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของครู (เช่น ประสบการณ์การสอน) หรือปัจจัยด้านบริบทโรงเรียน (เช่น ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน) ซึ่งควรศึกษาเพิ่มเติม โดยสมมติฐานที่ตั้งไว้ในงานวิจัยนี้ได้รับการยืนยันว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารมีผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น Goddard et al. (2004) และ Tschannen-Moran และ Hoy (2007) ที่ระบุว่าความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูสามารถพัฒนาได้ผ่านการสนับสนุนเชิงบวกจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมภาวะผู้นำแบบกระจายและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ครูจะมีโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถในการบริหารจัดการห้องเรียนมากขึ้น ส่งผลให้พวกเขามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนและคุณภาพของการเรียนการสอน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า ตัวแปรต้นภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร จำนวน 3 องค์ประกอบ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตส่งเสริมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การปฏิบัติภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ร่วม วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารอาจยังไม่ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูอย่างเต็มที่ การที่ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจยังอยู่ในระดับน้อย อาจหมายความว่า ผู้บริหารยังคงใช้รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ ซึ่งทำให้ครูมีโอกาสน้อยในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น และขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของครู หากครูไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีบทบาทเป็นผู้นำ หรือไม่ได้รับการส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลให้พวกเขาลดความมั่นใจในการพัฒนาดตนเองและจัดการเรียนการสอน รวมทั้งขาดการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอาจยังไม่แข็งแกร่งพอ การที่วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำ อาจบ่งบอกว่าครูยังขาดโอกาสในการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Yukl (2013) อธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางที่เน้นการให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมกำหนดทิศทางขององค์กรในบริบทของโรงเรียน หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน จะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู และซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Spillane (2006) และ Tschannen-Moran & Hoy (2007) ที่เน้นว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเอง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังยืนยันว่าผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในรูปแบบที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในด้าน การสอนและการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเฉพาะในบริบทที่ท้าทาย เช่น การเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา หรือการเผชิญปัญหาภายในโรงเรียน และการกระจายอำนาจในรูปแบบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

และการตัดสินใจร่วมกันเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยผลการวิเคราะห์สะท้อนถึงความสำคัญของการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู

ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครูที่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสบการณ์การสอน บริบทของโรงเรียน ระบบสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูได้รับอิสระในการออกแบบการสอน รับการฝึกอบรมและมีโอกาสพัฒนาตนเองและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องตามแนวคิด Self-Efficacy Theory ของ Bandura (1997) อธิบายว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน และเคยประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน มีแนวโน้มที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่า เนื่องจากพวกเขามีความมั่นใจว่าสามารถรับมือกับปัญหาในห้องเรียนได้ และสอดคล้องแนวคิดของ Guskey (2002) ระบุว่าการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครู เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ และพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาในห้องเรียน ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนรับทราบและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒनावิสัยทัศน์ดังกล่าว เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในเป้าหมายองค์กร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากิจกรรมร่วมระหว่างครูในโรงเรียน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนการทำงานแบบทีม การกระจายอำนาจในรูปแบบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจร่วมกันเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของครู โดยผลการวิเคราะห์สะท้อนถึงความสำคัญของการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครู

1.2 ผู้บริหารควรกระจายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังครู ซึ่งสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและมีบทบาทในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยเพิ่มความมั่นใจของครูในการสอนและจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการสร้างเป้าหมายร่วมกันในองค์กรสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร ควรพัฒนาความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร เช่น การตัดสินใจร่วมกัน การจัดการองค์กรในโรงเรียน บรรยากาศองค์การ ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ความสามารถในการตัดสินใจของครู เพื่อให้เห็นผลเชิงลึกของภาวะผู้นำในมิติที่กว้างกว่าเดิม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพตนเองของครู เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร การใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของครูและผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- คมคาย น้อยสิทธิ์. (2565). การพัฒนาองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนากระบวนการศึกษา*, 18(1), 85–97.
- พรณิ ลีกิจวัฒน์. (2553). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552–2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. สุวีริยาสาส์น.
- อรอนงค์ พรหมเดช. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 13(3), 57–71.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Best, J. W. (1993). *Research in education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed., pp. 202–204). HarperCollins.
- Elmore, R. F. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Albert Shanker Institute.
- Gibson, S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76(4), 569–582.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3–13.
- Gordon, S. P. (2005). *Professional development for school improvement: Empowering learning communities*. Pearson.
- Grant, C. (2011). Distributed teacher leadership: Troubling the terrain. *Education Management Administration & Leadership*, 39(4), 469–485.
- Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172–188.
- Harris, A. (2014). *Distributed leadership matters: Perspectives, practicalities and potential*. Corwin Press.
- Harris, A., & Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. Open University Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.



- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2009). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.
- Spillane, J. (2006). *Distributed leadership*. Jossey-Bass.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Toward a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3–34.
- Terrell, R. D. (2010). *The relationship between distributed leadership and student achievement in North Carolina elementary schools* [Doctoral dissertation, University of North Carolina]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248.
<https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Ugwu, W. (2009). *The impact of distributed leadership on faculty members at a public and a private university in South Texas*. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Capella, Minnesota, United States.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.