

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างความเชื่อประสิทธิภาพ ของกลุ่ม : อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของการเป็นครูที่ปรึกษา*

อมรัตน์ ศิริภาพ¹ พร้อมพิไล บัวสุวรรณ² มีชัย ออสุวรรณ³

(วันที่รับบทความ: 4 กุมภาพันธ์ 2565; วันที่แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 9 พฤษภาคม 2565)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและองค์ประกอบภายในภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ตัวอย่างของการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 120 คน เป็นครูที่ปรึกษาจำนวน 71 คน และไม่ใช่วิทยากรที่ปรึกษา 49 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงและความเที่ยง มีค่าความสอดคล้องภายในของแบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม .87 และ .90 ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($\beta = .40$) สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมคิดเป็นร้อยละ 15 และ เมื่อเปรียบเทียบค่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของการเป็นครูที่ปรึกษาร่วมกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ จะพบว่า ปฏิสัมพันธ์ร่วมด้านการกำหนดพันธกิจ มีค่าสูงสุด ($\beta = .38$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ($\beta = .34$) อธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6 และ 5 ตามลำดับ ทั้งนี้ไม่พบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษากับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ข้อค้นพบที่ได้ ทำให้เข้าใจบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มให้กับครูในโรงเรียน งานวิจัยนี้ยังพบว่า การเป็นครูที่ปรึกษาแทรกแซงอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อทัศนคติของครูที่มีต่อทีมงาน ทำให้ได้ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน และ 2) สร้าง “ครูที่ปรึกษามีอาชีพ” และ 3) เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูที่ปรึกษาเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม การเป็นครูที่ปรึกษา อิทธิพลปฏิสัมพันธ์

* บทความวิจัย

¹ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, โรงเรียนโพธิสารศึกษา, E-mail: thomrat@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: prompibai@ku.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: meechai.o@ku.th

Principal instructional leadership for building collective efficacy:

The interaction effect of homeroom teacher*

Thomrat Siriparp¹ Prompilai Buasuwan² Meechai Orsuwan³

(Received: February 4, 2022; Revised: April 21, 2022; Accepted: May 9, 2022)

Abstract

This study had two main objectives. First, it analyzed the interaction effect of being homeroom teacher on the association between principal instructional leadership on collective efficacy and, second, it analyzed the interaction effect of being homeroom teacher on the relationship between three dimensions of principal instructional leadership and collective efficacy. The sample included 120 private school teachers in Nakhon Sawan obtained through a random sampling method. Out of 120, 71 were homeroom teachers, while the rest were not. A 5-point Likert scale questionnaire was used and tested for both validity and reliability. The internal consistency were .87 and .90 for principal instructional leadership and collective efficacy, respectively. The study found that being homeroom teacher had a significant interaction effect on the relationship between principal instructional leadership construct and collective teacher efficacy at a .05 significance level ($\beta = .40$). The percentage of variance explained by instructional leadership construct and the interaction terms were 15 percent. Moreover, a series of product terms between being homeroom teacher and three dimensions of instructional leadership were created and also tested for more interaction effects. The study found that two products terms such as being a homeroom teacher* defining the school mission ($\beta = .38$), and being a homeroom teacher*managing the instructional program ($\beta = .34$) had significant interaction effects on collective efficacy. The additional variance explained by the two interaction terms were 6 and 5 percent, respectively. These results enlightened the understanding of how school principal's instructional leadership led to collective teacher efficacy. There were three main recommendations. First, homeroom teachers' tasks and duties should be clearly defined. Second, school leaders with instructional leadership should find an effective way to nurture and develop "professional homeroom teachers". Finally, a strong bond between the principal and homeroom teachers should be created through team building.

Keywords: principal instructional leadership, collective efficacy, homeroom teacher, interaction effect

* Research Article

¹ Deputy Director, Photisansuksa School, E-mail: thomrat@gmail.com

² Associate Professor in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University, E-mail: prompilai.b@ku.th

³ Assistant Professor in Educational Administration, Faculty of Education, Kasetsart University, E-mail: meechai.o@ku.th

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

รายงานผลการวิจัยของมูลนิธิเอเชีย (The Asia Foundation) เมื่อต้นปี พ.ศ. 2564 ได้สร้างความตื่นตระหนกให้กับวงการศึกษไทยเมื่อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการเป็นผู้นำด้านวิชาการ อาทิเช่น การให้ความสำคัญกับผลการทดสอบโอเน็ตของนักเรียน ผลการประกวดแข่งขันในกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ เพื่อแสดงออกถึงคุณภาพและชื่อเสียงของโรงเรียน แทนที่จะมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ช่วยเติมเต็มศักยภาพของเขามากกว่าการเปรียบเทียบแข่งขัน สิ่งที่เกิดขึ้นไม่ใช่เรื่องใหม่ และไม่ใช่เกิดจากขาดความรู้ความเข้าใจของการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ด้วยผู้บริหารเหล่านี้มีจำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งก่อนและหลังเข้ารับตำแหน่งมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศอื่น ๆ (รัตนา แซ่เล้า และคณะ, 2564) ปรากฏการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นทำให้นักคิดและนักทฤษฎีด้านภาวะผู้นำทางวิชาการต้องหันกลับมาทบทวนนิยามและการประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

Hallinger, Gümüş, and Bellibaş (2020) ทำการสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้วิธีวิทยาการวิเคราะห์บรรณมิติเชิงปริมาณ (quantitative bibliometric analysis) ฐานข้อมูลระดับสากล รวบรวมงานวิจัยจำนวนพันกว่าชิ้น ที่ตีพิมพ์ระหว่างปี ค.ศ. 1940 - 2018 พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการยังคงเป็นที่ยอมรับ ดังจะเห็นได้จากชิ้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี และมีการขยายขอบเขตไปในหลายประเทศ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ต่อยอดงานวิจัย บูรณาการเชิงทฤษฎี ประยุกต์ใช้ในด้านนโยบาย และในทางปฏิบัติที่เกิดประโยชน์ทั้งกับครูผู้สอน นักเรียน หรือแม้แต่การพัฒนาตัวผู้บริหารสถานศึกษา ย้ำเตือนความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่ายังคงอยู่และใช้ได้จริงในยุคนี้ ชื่อเรื่องของงานวิจัยมีการตั้งประโยคคำถาม “Are principals instructional leaders yet?...” (หน้า 1629) ชวนให้คิด และกระตุ้นเตือนนักบริหารการศึกษาทั้งหลายให้รู้ถึงบทบาทหน้าที่แห่งผู้นำทางวิชาการที่เป็นมากกว่าบทบัญญัติที่ปรากฏในมาตรฐานวิชาชีพหลักสูตร หรือในชิ้นงานการวิจัย

แท้จริงแล้ว จุดเริ่มต้นของแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานี้ มีที่มาจากบทเรียนของการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในช่วง ค.ศ. 1980 ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นประเทศที่เต็มไปด้วยความหลากหลายของเชื้อชาติ และเศรษฐกิจของประชากร ในโรงเรียนที่ถูกเรียกว่า โรงเรียนคุณภาพ หรือ Effective School กลับพบว่า ผู้บริหารของโรงเรียน มีความสามารถในการจัดการปัญหาพื้นฐานทางสังคมเหล่านี้ได้อย่างดีเยี่ยม จนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนมีพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับผลกระทบอันเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแต่อย่างใด ผู้บริหารของโรงเรียนกลุ่มนี้มีคุณลักษณะที่ต่อมาเรารู้จักกันในฐานะ “ผู้นำทางวิชาการ” (instructional leader) แม้ว่าในยุคแรกๆ เขาเหล่านี้ถูกวิพากษ์ว่ามีความเข้มงวด เน้นการบริหารแบบมุ่งเป้า แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ผู้นำทางวิชาการเหล่านี้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้สร้างคุณประโยชน์ให้กับการศึกษาทั้งในระดับประเทศ และจุดประกายนักคิด นักวิชาการ เผยแพร่แนวคิดและทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับไปทั่วโลก (Hallinger, 2003- 2010)

สำหรับประเทศไทย ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการยอมรับจากนักนโยบายและนักครูศึกษาเป็นอย่างมาก จนกระทั่งถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ, 2556) รวมไปถึงหลักสูตรการผลิตบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา ในฐานะข้อมูลการวิจัยระดับชาติ ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารของไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2560-2564 เมื่อสืบค้นโดยใช้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นคำสำคัญ พบว่ามีบทความกว่า 130 เรื่อง (สืบค้นออนไลน์ เมื่อวันที่ 29 พ.ย.64) โดยแนวโน้มของประเด็นวิจัยในสองปีล่าสุด ยังคงเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรผลลัพธ์ในระดับโรงเรียน อาทิเช่น ประสิทธิภาพโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู องค์การแห่งการเรียนรู้

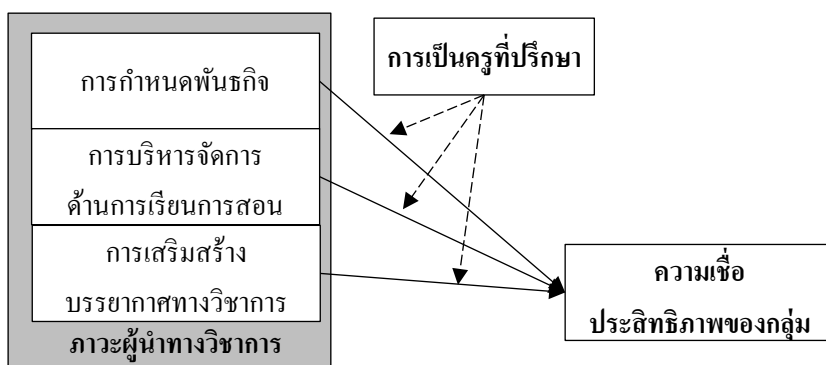
อย่างไรก็ดี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการอาจมีข้อจำกัดอยู่บางประการ *ประการแรก* งานวิจัยที่ผ่านมาเน้นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการในรูปแบบตัวแปรนามธรรม (construct) เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติแบบกว้างๆ ในลักษณะที่ว่า ถ้าผู้บริหารสถาบันการศึกษามีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการมากขึ้นจะส่งผลดีต่อทุกคนในโรงเรียน ทั้งที่นักทฤษฎีหลายท่าน เช่น Hallinger and Murphy (1985) ได้อธิบายองค์ประกอบภายในภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การจัดการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถระบุประเด็นเฉพาะเจาะจง กำหนดจุดวัดที่สามารถพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติได้จริง *ประการที่สอง* ครูในโรงเรียนแต่ละคนมีความสามารถ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน วิธีการทำงานจึงอาจแตกต่างกันไป ยกตัวอย่างเช่น ครูที่ปรึกษาที่ต้องดูแลให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในเรื่องวิชาการ รวมไปถึงเรื่องส่วนตัว และแนะแนวอาชีพ ครูที่ปรึกษาจึงควรเป็นครูที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความเข้าใจและได้รับการฝึกฝนเทคนิคในการให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี นอกจากนี้โลกการทำงานสมัยใหม่ทำให้ผู้บริหารกับครูมีการทำงานร่วมกันแบบร่วมมือมากขึ้นกว่าในอดีต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครู ผู้ที่เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จให้เกิดกับองค์กร ดังนั้น การสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน หรือ ในทางวิชาการเรียกว่า “การสร้างความสำเร็จประสิทธิภาพกลุ่ม” จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง (Bandura, 1977; Goddard, Hoy & Hoy, 2000) ในมุมมองผู้บริหารสถานศึกษา เปรียบเสมือนการสร้างบารมี (Shamir, Arthue & House, 1994) สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ (Chou, Lin, Chang & Chuang, 2013) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางการทำงานวิถีใหม่แบบ Agile ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดกับการคิดร่วมกัน การทำงานร่วมกันและการสื่อสารระหว่างกัน (Ghimire & Aljanaby, 2020) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าครูที่ทำหน้าที่เป็นครูที่ปรึกษามีบทบาทและทักษะการทำงานในโรงเรียนมากกว่าครูที่ทำหน้าที่อื่น ทำให้เกิดข้อสันนิษฐานที่ว่าครูที่ปรึกษาน่าจะมีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิชาการและความเชื่อประสิทธิภาพกลุ่มของครูในโรงเรียนมากหรือน้อยเพียงใด งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเต็มช่องว่างจากงานวิจัยในอดีตดังที่ได้กล่าวมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและ 3 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ) ที่มีต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มของครู โดยบูรณาการทฤษฎีหลัก 2 กลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985) และความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มของ Bandura (1997) ร่วมกับข้อค้นพบของนักวิชาการที่ผ่านมา (Çalik, Sezgin, Kavgaci, and Kilinç, 2012; Cansoy and Parlar 2018) พยายามอธิบายปรากฏการณ์ในภาพรวมและภายในองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศด้านความเป็นวิชาการ คาดว่าจะส่งผลทางบวกต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูที่ปรึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร/ ตัวอย่าง

ประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ตัวอย่างการวิจัย คือ ครูผู้สอนจำนวน 120 คนได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) คำนวณ

ขนาดของตัวอย่างโดยใช้กฎความชัดเจน (rule of thumb) ของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ เกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ตัวอย่างจำนวน 100 คน (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010) มีการเก็บเพิ่มร้อยละ 20 กรณีข้อมูลเกิดสูญหายหรือไม่ครบถ้วน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม และ การเป็นครูที่ปรึกษา

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานะของการเป็นครูที่ปรึกษา (เป็น/ไม่เป็น) การเป็นหัวหน้างาน วิชาและระดับชั้นที่สอน ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินเพื่อนร่วมงาน มีการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มครูที่มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง รายละเอียดดังนี้

1. แบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา (PIL) พัฒนาจากแบบวัดการบริหารจัดการทางวิชาการของครูใหญ่ (Principal Instructional Leadership Management หรือ PILM) ของ Hallinger and Murphy (1985) ประกอบด้วยข้อคำถามใน 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่ปรากฏ, 5=เป็นประจำ) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการทำงานของครูว่า เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นต้น มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ และด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Cronbach' alpha coefficient) ของกลุ่มทดลองใช้ และกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าเท่ากับ .86 และ .87 ตามลำดับ

2. แบบวัดความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม (CTE) ปรับปรุงจากแบบวัดความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ของ เสาวรส ยี่งวรรณะ (2555) ที่แปลมาจาก Goddard et al. (2000 อ้างใน เสาวรส ยี่งวรรณะ, 2555) ที่ให้ครูประเมินเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถามใน 2 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงาน และการประเมินความสามารถในการสอน จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ครูในโรงเรียนของท่านใช้ทรัพยากรในโรงเรียนมาใช้ในการจัดกิจกรรมได้เหมาะสม ครูในโรงเรียนของท่านสามารถกระตุ้นความสนใจของนักเรียน เป็นต้น มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ และด้านความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Cronbach' alpha coefficient) ของกลุ่มทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจริง มีค่าเท่ากับ .88 และ .90 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม ประสานงานการเก็บข้อมูลผ่านหัวหน้างานวิชาการ โดยชี้แจงว่า ข้อมูลผู้ตอบจะไม่มีผลกระทบตัวคน เป็นความลับ และไม่มีผลกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด จะถูกนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ใน 2 ส่วน ได้แก่ **ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลวิจัย ร่วมกับการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่าความทนมากกว่า .19 และค่าความเพื่ต่ำกว่า 5.3 ทุกตัวแปร แสดงว่า ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) (Hair & et al., 2010) **ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (hierarchical multiple regression) นำเข้าตัวแปรกลุ่มอิทธิพลหลัก (main effect) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ตามลำดับ ทั้งนี้ การสร้างเทอมปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย มีการจัดกระทำตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบ ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (z-score) ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีการช่วยลดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ส่วนตัวแปรบทบาทครู มีการจัดกระทำตัวแปรคัมมี กำหนดให้ การเป็นครูที่ปรึกษา มีค่าเท่ากับ 1 และถ้าไม่ใช่ครูที่ปรึกษาให้มีค่าเป็น 0

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานตัวอย่างวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ครูจำนวน 120 คน เป็นชาย 26 คน และหญิง 94 คน มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 10.8 ปี เป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระหลัก (คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา) 79 คน (65.8 %) สอนในกลุ่มสาระอื่น ๆ จำนวน 41 คน (34.2%) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจำแนกตามการเป็นครูที่ปรึกษา จะพบว่า ครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (65.0%) มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4-14 ปี (45.1 %) ไม่มีบทบาทในด้านการเป็นหัวหน้างานอื่น (หัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) (77.5%) ส่วนใหญ่เป็นครูระดับประถมศึกษา (40.9%) และเป็นครูผู้สอนในกลุ่ม 5 วิชาหลัก (76.1%)

การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการกับความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

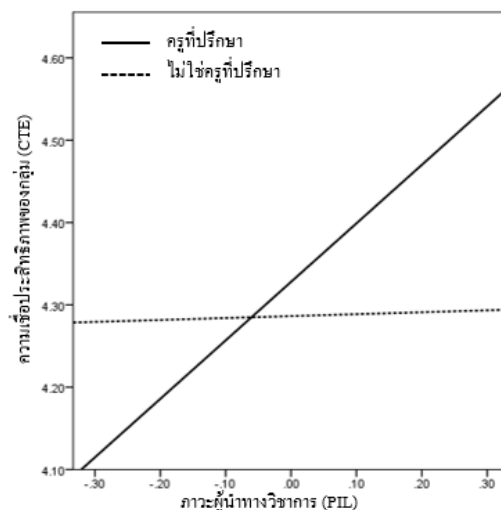
ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นอธิบายความแปรปรวนภายในสมการความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า **ขั้นตอนที่ 1** เมื่อใส่ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (PIL) และการเป็นครูที่ปรึกษา (HT) มีเพียงอิทธิพลหลักของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($\beta = .33$) นั่นคือ เมื่อครูมีการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มจะเพิ่มขึ้น .33 หน่วย **ขั้นตอนที่ 2**

เมื่อเพิ่มเทอมปฏิสัมพันธ์ PIL*HT ในสมการ มีผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และช่วยอธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นจากขั้นตอนที่ 1 ร้อยละ 6 และร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการอธิบายความแปรปรวนในสมการคิดเป็นร้อยละ 15 (ตาราง 2) นอกจากนี้ อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น มีผลกับความเชื่อประสิทธิภาพของครูแตกต่างกันไป โดยในกลุ่มครูที่ปรึกษา (เส้นทึบ) จะส่งผลมากกว่ากลุ่มที่ไม่ใช่ครูที่ปรึกษา (เส้นประ) พิจารณาได้จากภาพที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (PIL) การเป็นครูที่ปรึกษา (HT) และความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม (CTE)

	Step 1	Step 2
PIL	.33*	.02
HT	.05	.06
PIL*HT	-	.40*
F		8.13*
ΔR^2	.11	.06
Adj. R^2	.10	.15
df	2,117	1,116
ΔF	7.51*	8.43*

Note : n=120; * $p < .05$



ภาพที่ 2 อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเป็นครูที่ปรึกษาและภาวะผู้นำทางวิชาการ

ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น เพื่อทดสอบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ภายในองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ การเป็นครูที่ปรึกษา และ ความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยเพิ่มเทอมปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเข้าไปในขั้นตอนที่ 2 พิจารณาค่าอิทธิพลและเปรียบเทียบความแปรปรวนที่เพิ่มขึ้นในสมการ เช่นเดียวกับตอนที่ผ่านมา ผลการวิจัยพบว่า เทอมปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2 ด้านแรก ส่งผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อิทธิพลร่วมของการกำหนดพันธกิจ ($IL_1 \rightarrow HT$) และการจัดการเรียนการสอน ($IL_2 \rightarrow HT$) ในกลุ่มครูที่ปรึกษาจะมีค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ใช่ครูที่ปรึกษา คิดเป็น .38 และ .34 หน่วย ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้น (ΔR^2) เทอมปฏิสัมพันธ์ของ 2 องค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 13 และ 12 ตามลำดับ ส่วนเทอมปฏิสัมพันธ์ของการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ($IL_3 \rightarrow HT$) ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น ระหว่างองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (IL_i) การเป็นครูที่ปรึกษา (HT) และความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม (CTE)

	$IL_1 \rightarrow CTE$		$IL_2 \rightarrow CTE$		$IL_3 \rightarrow CTE$	
	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2	Step 1	Step 2
IL_i	.30*	.00	.29*	.03	.22*	.00
HT	.04	.05	.05	.06	.07	.07
$IL_i * HT$	-	.38*	-	.34*	-	.25
F		7.07*		6.15*		2.77
ΔR^2	.10	.06	.09	.05	.05	.02
Adj. R^2	.08	.13	.08	.12	.04	.04
df	2,117	1,116	2,117	1,116	2,117	1,116
ΔF	6.15*	8.15*	5.82*	6.29*	3.18	1.89

Note : n =120; * $p < .05$; ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนำเสนอด้วยค่ามาตรฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

แม้ว่านโยบายการศึกษาจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปเพียงไร ความคาดหวังและความต้องการให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพยังเป็นเป้าหมายสำคัญที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนกลไกแห่งคุณภาพ งานวิจัยนี้มีความพิเศษแตกต่างกว่างานวิจัยในอดีต กล่าวคือ 1) เป็นการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำด้านวิชาการโดยรวมและอิทธิพลของ

องค์ประกอบภายในทั้ง 3 มิติของภาวะผู้นำด้านวิชาการ และ 2) งานวิจัยนี้กำหนดให้การเป็นครูที่ปรึกษาเป็นตัวแปรปฏิสัมพันธ์ที่แทรกแซงอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีต่อความมั่นใจในความสามารถของทีมงานที่เป็นครูด้วยกัน ทำให้คำตอบของการวิจัยที่มีความครอบคลุม กลุ่มลึกและชัดเจนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการที่สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน จะเห็นได้ว่า การวิจัยครั้งนี้มองตัวแปร ในลักษณะของกลไกการทำงานภายในองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ หรือเป้าหมายองค์กร การจัดการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งตามหลักการโดยพื้นฐานของการบริหาร การมีเป้าหมายที่ชัดเจนมักถูกจัดให้มีความสำคัญในลำดับต้นๆ และจะดียิ่งขึ้นไปอีกถ้าเป็นเป้าหมายนั้นเกิดจากวางแผนร่วมกันทั้งของผู้บริหารและครูที่จะทำให้การดำเนินการตามแผนงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Hallinger, 2010) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kurtz and Knight (2007) ที่พบว่า การสร้างฉันทามติร่วม (goal consensus) มีความสัมพันธ์กับความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ส่วนในด้านการจัดการเรียนการสอน องค์ประกอบส่วนนี้ อาจเรียกได้ว่าเป็นตัวกลางเชื่อมโยงการทำงานของผู้บริหารลงสู่นักเรียน การจัดการเรียนการสอนที่อาจมองว่าเป็นหน้าที่ของครู แต่แท้จริงแล้วการจัดการเรียนการสอนให้มีความมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความรับผิดชอบ (accountability) ซึ่งคือหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทอย่างยิ่งในการติดตามกำกับการทำงานของครู และใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้มาใชวางแผนพัฒนาผู้เรียน (Hallinger, Gümüs, and Bellibaş, 2020) ข้อสังเกตที่น่าสนใจสำหรับผู้นำลักษณะนี้ คือ ความสมดุลแห่งการเป็นผู้บริหารที่ศรัทธาในวิชาชีพครู เป้าหมายในการทำงานของเขาจะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ Versland and Erickson (2017) เพิ่มเติมคุณลักษณะนี้อีกว่า คือ ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพครู (fidelity) ซึ่งจะมีผลอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม อีกทั้งยังเป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู และนักเรียนอีกด้วย ส่วนในองค์ประกอบสุดท้ายที่มีผลต่อความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม การสร้างบรรยากาศความเป็นวิชาการไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัลกับครู หรือผู้เรียน การเป็นบุคคลที่พบเห็นได้ง่าย เป็นสิ่งที่ช่วยเติมเต็ม เพิ่มโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น นำเสนอแนวทางวิธีการสอนใหม่ๆ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความเชื่อมั่นทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ในส่วนนี้ จะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกับการวิจัยจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ (Goodman & Turner, 2013; Imberman & Lovenheim, 2015) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน (DeWitt, 2017) หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Farina, 2019; ÜNVER, 2021)

2. การเป็นผู้นำที่พร้อมจะส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่อย่างเต็มตามศักยภาพ จากผลการวิจัย พบว่าอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ที่พบภายในองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่

แตกต่างจากบทบาทครูที่ปรึกษา พิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานพบว่า ครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่จะไม่ใช้ครูใหม่ มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี และเป็นครูที่สอนในกลุ่มรายวิชาหลัก เน้นพัฒนาการเรียนรู้ด้านสติปัญญา ความรู้และความจำ ทำให้ครูกลุ่มนี้มีความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสูงกว่าคนอื่น ต้องมีความสามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี บริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ใส่ใจและไม่ย่อท้อกับการสอนนักเรียนที่มีพัฒนาการช้า (Bandura, 1977) มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับครูในรายวิชาต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงพบว่ามีความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มอยู่ในระดับมาก (Bandura, 1997; Goddard, Hoy & Hoy, 2000) ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสนองตอบความต้องการในการทำงานของครูที่ปรึกษาได้ดี ย่อมเกิดผลดีทั้งกับครู นักเรียน และโรงเรียน โดยเฉพาะการดำเนินงานภายใต้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมาย ที่ไม่ใช่มีเพียงผู้บริหารเป็นผู้กำหนด แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครู ยิ่งถ้าเป็นครูที่ปรึกษา ผู้บริหารจะได้ข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญนำมาใช้ปรับปรุงเป้าหมายให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม การทำหน้าที่ภายในองค์กรประกอบด้านการกำหนดเป้าหมาย และการจัดการเรียนการสอน จึงมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทครูที่ปรึกษาอย่างมาก Brinson and Steiner (2007) มองว่ามีส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครู และเป็นส่วนสำคัญช่วยเสริมให้ครูเกิดความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม ในขณะที่ Lyons, Thompson and Timmons (2016) ที่ทำวิจัยในกลุ่มโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วม มองว่าครูในโรงเรียนจะสามารถจัดการกับอุปสรรคและความยากลำบากที่พบให้ผ่านพ้นไปด้วยการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างข้อตกลงร่วมกัน (commitment) จะช่วยเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการรับรู้ในความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มสูงขึ้น ทั้งนี้สำหรับองค์กรประกอบด้านบรรยากาศความเป็นวิชาการ ผลการทดสอบอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ แม้ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ได้หมายความว่า องค์กรประกอบดังกล่าวไม่สำคัญ แต่หมายถึง ไม่ว่าพวกเขาจะเป็นครูที่ปรึกษาหรือไม่ พวกเขามีความต้องการเหมือนกัน ยังต้องการสิ่งจูงใจในการทำงาน โอกาสการพัฒนาทางวิชาชีพ ลดกิจกรรมไม่จำเป็น เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการมีผู้บริหารที่สามารถเข้าถึงเพื่อปรึกษาหารือได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรยึดหลักการของภาวะผู้นำทางวิชาการในการนำขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ มุ่งงานที่เน้นกระบวนการทำงานร่วมกันกับครูในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของกลุ่ม การมีบุคลากรที่มีความเข้มแข็งเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพครูย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเติบโตยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความหลากหลายในบทบาทครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่ปรึกษาที่มีหน้าที่ดูแลนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน กำกับติดตามผลการเรียนรู้และพฤติกรรม ดูแลสื่อสารแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษามีกลวิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานกับครูที่ปรึกษาใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ 2.1) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติในการดูแลนักเรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูที่ปรึกษาด้วยกันเอง และระหว่างผู้บริหารและครูที่ปรึกษา อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้า อุปสรรค และปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษาทั้งในและนอกชั้นเรียน 2.2) มีกลไกในการพัฒนาบุคลากรครูรุ่นใหม่ให้ก้าวไปสู่การเป็น “ครูที่ปรึกษามืออาชีพ” จากปัญหาการขาดแคลนครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีความเป็นไปได้ว่าครูที่ปรึกษางานบางส่วนยังไม่มีความพร้อมและขาดประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษา สถานศึกษาจึงควรมีการจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะของครูที่ปรึกษาในการดูแลนักเรียน เช่น หลักสูตรวิทยาดูแลนักเรียนในวัยเด็กและวัยรุ่น ศิลปะการเจรจาต่อรอง การใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดตามความก้าวหน้านักเรียน รวมไปถึงการสร้างระบบการส่งต่อข้อมูลของนักเรียนระหว่างครูที่ปรึกษาเพื่อลดภาระงานและเพิ่มเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้กับครูที่ปรึกษาในการศึกษาถัดไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถส่งเสริมบรรยากาศความเป็นวิชาการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างทั่วถึง มีการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ ครูดี ชื่นชมนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีพัฒนาการเด่นลดกิจกรรมที่ทำให้ครูและนักเรียนต้องเสียเวลาเรียนโดยไม่จำเป็น เป็นบุคคลที่ครูหรือนักเรียนสามารถเข้ามาพูดคุยด้วยได้ตลอดเวลา และมีความจริงใจพร้อมที่จะลงทุนในการส่งเสริมพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองและทีมงาน อันจะทำให้เกิดผลกระทบแบบทวีคูณ (multiplier effect) ต่อองค์กรในภาพรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ความเป็นไปได้ในการต่อยอดงานวิจัยชิ้นนี้เป็นไปได้ในหลายลักษณะด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและความเชื่อประสิทธิภาพของกลุ่มที่มีต่อผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพองค์กร หรือการเชื่อมโยงกับผลลัพธ์การเรียนรู้ อย่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน น่าจะเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ให้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ในระดับมหภาค หรือ การทำวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูที่ปรึกษา เพื่อเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในลักษณะหลักสูตรสำหรับครูก่อนประจำการเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน หรือหลักสูตรสำหรับครูประจำการที่ช่วยเสริมความมั่นใจเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทันยุคสมัย นอกจากนี้ การจัดกระทำตัวแปรการเป็นครูที่

ปรึกษาในลักษณะคัมมิจ อาจละเลยรายละเอียดคุณลักษณะในเชิงคุณภาพ อย่างลักษณะงานและความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษา โดยเฉพาะกับครูบางท่านอาจจะทำงานเหมือนกับครูที่ปรึกษาแต่ไม่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อย่างเป็นทางการ ตัวแปรการเป็นครูที่ปรึกษาในที่นี้ ทำให้เรามองเห็นเพียงแค่ว่าการเป็นหรือไม่เป็นครูที่ปรึกษามีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม แต่ไม่ได้บอกว่า การเป็นครูที่ปรึกษาที่มี “คุณภาพมากกว่า” “ทุ่มเทมากกว่า” “เข้าใจเด็กนักเรียนมากกว่า” มีอิทธิพลต่อทัศนคติของครูในโรงเรียนหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจึงอยากขอเชิญชวนให้ผู้ที่สนใจได้พัฒนาต่อของงานวิจัยในประเด็นเหล่านี้ต่อไปในอนาคต เพื่อส่งเสริมการสร้างครูมืออาชีพที่เป็นกำลังสำคัญให้กับโรงเรียน และประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65–71.
- รัตนา แซ่เล้า, โทมัส ปาร์ก, วงอร พัวพันสวัสดิ์, ภูมิศรีณย์ ทองเลี่ยมณาค, ณัฐธรรณ หลาวทอง, สุกรี นาคแย้ม และคนอื่น ๆ. (2564). จากความท้าทายสู่คุณภาพการศึกษาของประเทศไทย: กฎระเบียบ การบริหารทรัพยากร และความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเอเชีย.
- เสาวรส ยิ่งวรรณะ. (2555). บทบาทของความเชื่อประสิทธิภาพรวมกลุ่ม และในตอนที่ส่วนตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์การของครู: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Macmillan.
- Brinson, D & Steiner, L. (2007). *Building Collective Efficacy: How leaders inspire teachers to achieve*. Center for Comprehensive School Reform and Improvement. DC: The center for comprehensive school reform and improvement. Retrieved December 31, 2021, from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499254.pdf>
- Çalik, T., F. Sezgin, H. Kavgaci, and A. Ç. Kilinç. (2012). Examination of Relationships between Instructional Leadership of School Principals and Self-Efficacy of Teachers and Collective Teacher Efficacy. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(4), 2498–2504.
- Cansoy, R., and H. Parlar. (2018). Examining the relationship between school principals' instructional leadership behaviors, teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 550–567.
- Chou, H. W., Lin, Y. H., Chang, H. H., & Chuang, W. W. (2013). Transformational leadership and team performance: The mediating roles of cognitive trust and collective efficacy. *Sage Open*. 3(3), 1-10.

- DeWitt, P. M. (2017). *School climate: Leading with collective efficacy*. Corwin Press.
- Farina, M. (2019). *The study of evaluating teacher perspectives of collective efficacy in the high school professional learning community*. Doctoral dissertation, Florida Southern College, FL.
- Ghimire, D., & Aljanaby, A. (2020). Agile practices in teaching and learning in teamwork: A conceptual framework. *New Zealand Journal of Business & Technology*, 18(2), 26-33.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective Teacher Efficacy: Its Meaning, Measure, and Impact on Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 37, 479–507.
- Goodman, S. F., & Turner, L. J. (2013). The design of teacher incentive pay and educational outcomes: Evidence from the New York City bonus program. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 409–420.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, P.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New York, NY: Pearson Education Limited.
- Hallinger, P. (2010). Developing instructional leadership. In B. Davies; & M. Brundrett (Eds.), *Developing Successful Leadership: Studies in Educational Leadership* (pp. 61–76): London: Springer.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The elementary school journal*, 86(2), 217–247.
- Hallinger, P., GümüŞ, S., & Bellibaş, M. Ş. (2020). 'Are principals instructional leaders yet?' A science map of the knowledge base on instructional leadership, 1940–2018. *Scientometrics*, 122(3), 1629–1650.
- Imberman, S. A., & Lovenheim, M. F. (2015). Incentive strength and teacher productivity: Evidence from a group-based teacher incentive pay system. *Review of Economics and Statistics*, 97(2), 364–386.
- Kurz, T. B., & Knight, S. L. (2004). An exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and goal consensus. *Learning environments research*, 7(2), 111–128.
- Lyons, W. E., Thompson, S. A., & Timmons, V. (2016). 'We are inclusive. We are a team. Let's just do it': commitment, collective efficacy, and agency in four inclusive schools. *International Journal of Inclusive Education*, 20(8), 889–907.
- Shamir, B., Arthur, M. B., & House, R. J. (1994). The rhetoric of charismatic leadership: A theoretical extension, a case study, and implications for research. *The Leadership Quarterly*, 5(1), 25–42.
- Versland, T. M., & Erickson, J. L. (2017). Leading by example: A case study of the influence of principal self-efficacy on collective efficacy. *Cogent Education*, 4(1), 1286765.
- ÜNVER, T. (2021). Teacher Professional Learning Community As A Predictor of Collective Teacher Efficacy. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(1), 131–146.
