



ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

Decentralization Leadership Affecting High Performing School under The Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1

พัชราพร ศิริพันธ์บุญ^{1*} และ กนกอร สมปราชญ์²

Phatcharaporn Siriphanboon^{1*} and Kanok-orn Somprach²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและระดับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เป็นตัวทำนายการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 443 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่มีคุณภาพด้านความเที่ยง ได้ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดโปรแกรมการสอน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ ส่วนระดับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามความก้าวหน้าของการเรียนการสอน

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นไปในทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 ถึง 0.75

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงในสถานศึกษา ได้แก่ การจัดโปรแกรมการสอน (X^4) การเป็นผู้นำของครู (X^6) การการตัดสินใจร่วมกัน (X^5) การการจัดองค์กรในสถานศึกษา (X^3) วิสัยทัศน์ร่วม (X^2) และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือการพยากรณ์ร่วมกัน ร้อยละ 72.10 ($R = 0.721$) โดยเขียนเป็นสมการรูปรูปกะเนนดิก (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังต่อไปนี้

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 89-9477385

E-mail address: phatcharaporn.s@kkumail.com

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 37.316 + 0.794 (X_4) + 0.757 (X_6) + 1.164 (X_5) + 0.624(X_3) + 0.443 (X_2)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.247 (Zx_4) + 0.296 (Zx_6) + 0.224 (Zx_5) + 0.136 (Zx_3) + 0.103 (Zx_2)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ, โรงเรียนสมรรถนะสูง, การเป็นผู้นำของครู, การจัดโปรแกรมการสอน, สภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study 1) the levels of decentralization leadership and high performing school, 2) the relationship between decentralization leadership and high performing school, and 3) the decentralization leadership predicting high performing school. The population for this study included school directors and teachers in schools under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 1. Sampling group consisted of 443 persons selected through Taro Yamane (1967)'s sample size formula based on stratified random sampling. Research instrument was the 5-rating scale questionnaire with the reliability at 0.99. Data was analyzed by using a computer program for figuring out the percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression equation coefficient.

The findings were as follows:

1. Overview of decentralization leadership of school directors revealed a “high” level of action. The highest mean score was found with teaching schedule management while the lowest one was leadership performance. Overview of high performing school also revealed a “high” level of action. The highest mean score was found with environment-supported learning while the lowest one was monitoring the progress of instructional management.

2. The positive relationship between decentralization leadership and high performing school was found with the value between 0.52-0.75.

3. Factors of decentralization leadership affecting high performing school include: teaching schedule management (X_4), teacher leadership (X_6), cooperative decision (X_5), organization development in school (X^3), and shared vision (X_2). The multiple correction coefficient was 0.849 with statistical significance at 0.01 level. The predictive coefficient or cooperative prediction was at 72.10 percent ($R=0.721$). The equations can be presented in the formats of unstandardized score (b) and standardized score (β) as follows:

The regression equation of unstandardized score:

$$\hat{Y} = 37.316 + 0.794 (X_4) + 0.757 (X_6) + 1.164 (X_5) + 0.624(X_3) + 0.443 (X_2)$$

The regression equation of standardized score:

$$\hat{Z}_Y = 0.247 (Zx_4) + 0.296 (Zx_6) + 0.224 (Zx_5) + 0.136 (Zx_3) + 0.103 (Zx_2)$$

Keywords: Decentralization Leadership, High Performing School, Teacher Leadership, Teaching Schedule Management, Environment-Supported Learning

บทนำ

การศึกษาในประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมให้กับพลเมือง โดยจัดให้มีการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ แต่ในการจัดการศึกษาของประเทศไทยเริ่มตั้งแต่การใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการจัดการศึกษายังมีหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะด้านของคุณภาพผู้เรียน ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งการกระจายอำนาจอำนาจและการบริหาร ที่ขาดความอิสระคล่องตัวในการบริหาร จึงเกิดการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารมากขึ้น ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูง (วิริยฤทธิ์ ขาตะกาญจน์, 2551) ซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

สภาพการเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันมากขึ้น ดัชนีชี้วัดการอยู่รอดจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและคุณภาพ เทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและการเรียนรู้มากขึ้น ส่งผลให้สังคมไทยในอนาคต จะมีลักษณะเป็นสังคมแข่งขันที่ใช้ความรู้เป็นฐานของการพัฒนาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคเศรษฐกิจ-สังคมฐานความรู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพการณ์ดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 จึงกำหนดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง สำคัญที่ปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความเป็นเลิศ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาหรือเป็นผู้นำครูในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจึงพยายามพัฒนาโรงเรียนตามคุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง Shannon & Bylsma (2007) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของโรงเรียนสมรรถนะสูงว่า โรงเรียนมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองรวมทั้งรู้และให้ความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์ การนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานสูงในด้านวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กระบวนการภายในของโรงเรียนมีการสื่อสารร่วมมือกันในระดับสูงทำงานเป็นทีม ที่แข็งแกร่ง หลักสูตรการสอนและการประเมินเชื่อมโยงกันและมีประสิทธิภาพ มีวงจรในการติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอนและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนรวมทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้โรงเรียน ยังจัดระบบสนับสนุนโดยการพัฒนาวิชาชีพบุคลากร ซึ่งการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนและเขตการศึกษามี การจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และโรงเรียนมีส่วนร่วมกับครอบครัวและชุมชนในระดับสูง เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสู่องค์กร

แห่งความเป็นเลิศเน้นการจัดโครงการสร้างองค์กรที่ทันสมัยมีรูปแบบเรียบง่าย ระบบการทำงานคล่องตัวรวดเร็วปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การพัฒนาให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง จึงต้องพัฒนาให้มีการจัดการอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความสำเร็จทุกด้าน (Sergiovananni, 2001) การจัดการศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในระดับปฏิบัติต้องเพิ่มความสามารถเพื่อปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และคุณภาพตามที่กำหนด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อผลักดัน ปรับตัวและหาทิศทางให้มีความสามารถเหนือคู่แข่ง ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่นและระดับประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจอาเซียน การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ หรือวิธีการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษามีการบริหารงานในการขับเคลื่อน ไปสู่เป้าหมาย (เวียงวิวรรณ ทำทูล, 2557)

จากสภาพปัญหาและผลการดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการเป็นผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นพอที่จะตอบสนองความท้าทายของการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานตามโครงสร้างโดยยึดรูปแบบเดิมจึงไม่เหมาะสมกับทักษะและความต้องการของการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 สิ่งที้นำต้องให้ความสำคัญก็คือ การทำงานร่วมกันบนฐานของความร่วมมื้อมีความเข้าใจ และการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมจึงมีความซับซ้อนของการปรับกระบวนการทัศนใหม่สำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างองค์การ ที่มีความสมดุล สิ่งสำคัญของการพัฒนาองค์การคือการพัฒนาผู้นำ ซึ่งเป็นการขยายความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในบทบาทหน้าที่การทำงาน และกระบวนการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือตัวผู้นำ (กนกอร สมปราษฎ, 2555) การปรับเปลี่ยนขอบเขตของผู้นำเดี่ยวเป็นการกระจายอำนาจความเป็นผู้นำ ให้ความสำคัญกับทีมงาน และการสนับสนุนสมาชิกในองค์การเป็นสำคัญ นั่นก็คือบุคลากรครู รวมถึงการเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดกับผู้เรียนด้วย (Harris, 2003) ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Decentralization Leadership) ในการพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพทันยุคสมัยใหม่ โดยใช้ภาวะผู้นำของตนเองในการดึงภาวะผู้นำจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสร้างสภาพแวดล้อมเชิงสังคมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการกระตุ้นภาวะผู้นำของผู้อื่นออกมามากกว่าการกำหนดว่าใครอยู่ตำแหน่งใดตามโครงสร้างภายในของสถานศึกษานั้น (Leithwood & Jantzi, 2000)

บทบาทภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากในการกำหนดแนวทางหลักของการสร้างระบบการทำงาน มีประสิทธิผล แนวทางการมอบอำนาจ รวมถึงการสร้างตัวแบบที่ดี (พรทิพย์ อัยยิมพันธ์, 2547) พฤติกรรมภาวะผู้นำจึงต้องเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยสังคมแห่งความรู้ในปัจจุบัน เป็นลักษณะการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิด การกระจายอำนาจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือการรวมกลุ่มเน้นลักษณะการแลกเปลี่ยนความสามารถตลอดจนการมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างและกระตุ้นศักยภาพของการตัดสินใจแบบกลุ่มมากยิ่งขึ้น (Guzzo, 1995 อ้างใน Muchinsky, 2003)

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นการเปลี่ยนภาวะผู้นำจากการให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวหรือ กลุ่มเดียวไปสู่ภาวะผู้นำที่กระจายอำนาจไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์การในลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อกันแบบโครงข่ายใยแมงมุมของภาวะผู้นำ (Spillane, 2006) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นเครือข่ายของความสัมพันธ์ระหว่าง คน โครงสร้าง และวัฒนธรรม มากกว่าการเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเดียวที่เป็นผู้บริหารของสถานศึกษา (Riley, 2000) เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

ภายใต้รูปแบบของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมมีการสนับสนุนกระตุ้นและการมอบหมายให้เกิดการตัดสินใจก่อให้เกิดความสมดุลการมีอิสระในการคิด ด้วยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษามีอิสระมีการแลกเปลี่ยนหมุนเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิดและความพยายามพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันกับหน่วยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้อื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (สพป. ขก. เขต 1) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด 162 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยภายในปี พ.ศ. 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (สพป. ขก. เขต 1) จะเป็นองค์กรมาตรฐานในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้อยู่อันดับ 1-10 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ ขั้นพื้นฐานของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2557 สพป.ขก. เขต 1 ในภาพรวม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 41.62 ซึ่งเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2556 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชามีกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สุขศึกษา และศิลปะ มีคะแนนเฉลี่ยลดลงกว่าปีการศึกษา 2556 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2558) ผลการจัดการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าไว้ ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเร่งด่วน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการมีการตัดสินใจร่วมกันกับครู กระจายอำนาจภาวะผู้นำไปยังครูและบุคลากร ทำให้ครูมีภาวะผู้นำร่วมกันจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อยกระดับ

คุณภาพผู้เรียน ให้เป็นสถานศึกษา ที่มีคุณภาพ ครูที่มีคุณภาพ และนักเรียนที่มีคุณภาพ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ต้องศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่ส่งต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นสารสนเทศในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และนำไปพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนการแก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และระดับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ที่เป็นตัวทำนายการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research)

1. กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 162 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,711 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้จากการคำนวณโดยใช้ตารางของ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) จากประชากร 1,711 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 443 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุอายุราชการตำแหน่งวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจตามความคิดเห็นของตนเองลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนสมรรถนะสูงลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยโดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและคุณสมบัติโรงเรียนสมรรถนะสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผล

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient)

3.4 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	พฤติกรรม	
	($\bar{X}$)	S.D.
1. การปฏิบัติภาวะผู้นำ	4.41	0.45
2. มีวิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.49
3. การจัดองค์กรในสถานศึกษา	4.35	0.55
4. การจัดโปรแกรมการสอน	4.33	0.50
5. การเป็นผู้นำของครู	4.33	0.50
6. การตัดสินใจร่วมกัน	4.31	0.49
รวมเฉลี่ย	4.35	0.41

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยที่การปฏิบัติภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีวิสัยทัศน์ร่วมส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการตัดสินใจร่วมกัน ส่วนการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ
การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง	ระดับการรับรู้	
	($\bar{X}$)	S.D.
1. สภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้	4.39	0.52
2. การทำงานเป็นทีม	4.36	0.45
3. ความร่วมมือกับครอบครัวและชุมชน	4.36	0.49
4. หลักสูตรการสอนและการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐาน	4.35	0.38
5. นวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.45
6. มุ่งเน้นพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน	4.34	0.51
7. การติดตามความก้าวหน้าการเรียนการสอน	4.31	0.50
รวมเฉลี่ย	4.35	0.37

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
X_1	1.00						
X_2	0.63	1.00					
X_3	0.62	0.69	1.00				
X_4	0.68	0.59	0.59	1.00			
X_5	0.62	0.52	0.52	0.75	1.00		
X_6	0.65	0.61	0.60	0.64	0.62	1.00	
Y	0.66	0.64	0.65	0.75	0.72	0.74	1.00

**P<0.01

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.52 - 0.75 โดยที่การจัดโปรแกรมการสอนมีความสัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในระดับสูงสุด ($r = 0.68$)

1.4 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตัวแปรต้น	R	R ²	Adjusted R ²
X_4	0.750	0.563	0.562
$X_4 X_6$	0.822	0.676	0.674
$X_4 X_6 X_5$	0.836	0.698	0.696
$X_4 X_6 X_5 X_3$	0.847	0.717	0.714
$X_4 X_6 X_5 X_3 X_2$	0.849	0.721	0.718

**P<0.01

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่เป็นปัจจัยตัวทำนายส่งผลให้โรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ การจัดโปรแกรมการสอน คิดเป็นร้อยละ 56.30 การเป็นผู้นำของครู คิดเป็นร้อยละ 11.30 การตัดสินใจร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 1.30 การจัดองค์การในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.90 มีวิสัยทัศน์ร่วม คิดเป็นร้อยละ 0.40 ทั้งหมดรวมกันทำนายคิดเป็นร้อยละ 72.10

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 37.316 + 0.794 (X_4) + 0.757 (X_6) + 1.164 (X_5) + 0.624 (X_3) + 0.443 (X_2)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

(Standardized Score)

$$\hat{Z}_Y = 0.247 (Z_{X_4}) + 0.296 (Z_{X_6}) + 0.224 (Z_{X_5}) + 0.136 (Z_{X_3}) + 0.103 (Z_{X_2})$$

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

1) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่าผู้บริหารและครูรับรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ในส่วนของการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนาศักยภาพบุคคล เสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับโดยการเน้นวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสนับสนุนเป็นรายบุคคล มีการคาดหวังในการทำงาน มีการกระตุ้นทางปัญญา ทุกคนสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรในอุดมคติที่มุ่งประสิทธิผลจากการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนค่านิยม และความเชื่อของครูในสถานศึกษา ให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูและบุคลากรมีความไว้วางใจ ได้รับการสนับสนุนรองรับความเสี่ยงทำงานแบบมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับ Kayrooz & Fleming (2008) อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 และ Gronn (2000) ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญและวิธีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ คือ 1) การสร้างความมุ่งมั่นเรื่องคนที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกันและภาวะผู้นำค่อยๆ เกิดขึ้นเองอย่างเป็นธรรมชาติ และส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่งหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป 2) การสร้างการยอมรับความหลากหลายในชุมชนทางการศึกษา เนื่องจากต้องไข่มุมมองจากหลายๆคนในโรงเรียนหรือในโรงเรียนเครือข่าย เพื่อช่วยในการตัดสินใจ และยังโรงเรียนมีมุมมองที่หลากหลายมากเท่าไรจะทำให้เข้าใจในสถานการณ์ได้มากขึ้น ส่งผลให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม 3) ช่วยให้เกิดยอมรับภาวะผู้นำหลายรูปแบบ ทั้งที่ได้มาจากตำแหน่งงานและที่เกิดขึ้นเองอย่างไม่เป็นทางการในการตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉพาะ

ซึ่งภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจในการหน้าที่ตามความเหมาะสมและความเชี่ยวชาญ มากกว่าตามตำแหน่งงาน

2) พบว่าการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X} = 4.35$) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมสนับสนุนการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยตามความถนัดและความสนใจ เพื่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศ เชิงบวกและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เช่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่อบอุ่นดึงดูดใจให้นักเรียนสนับสนุนให้ผู้เรียนมีมาตรฐานการเรียนรู้การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Sergiovanni (2001) ในเรื่องการเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและ Hoy and Miskel (2005) ได้กล่าวว่าโรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการพิจารณาทั้งระบบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ถ้าองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจน พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการให้บุคลากรได้ร่วมตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นก็คือ สมรรถนะที่สูงของโรงเรียน ให้เป็นโรงเรียนที่ทำงานเป็นทีม มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนการร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shannon and Bylsma (2007) ได้กล่าวว่า “โรงเรียนสมรรถนะสูง” ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการนำ

องค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านเป้าหมายมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยบุคลากรทุกคนในโรงเรียนรู้และให้ความสำคัญกับการบรรลุวิสัยทัศน์ เข้าใจบทบาทของตนเอง ครูและผู้บริหารมีความเชื่อและความคาดหวังสูงต่อนักเรียน การดำเนินงานมีการสื่อสารและร่วมมือเป็นทีมที่แข็งแกร่ง หลักสูตรการสอนและการประเมินมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน มีวงจรอย่างต่อเนื่องในการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรจากผลสะท้อนการเรียนการสอนและเน้นการเป็นมืออาชีพ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือ ของเขตการศึกษาโรงเรียนสนับสนุนสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นทางปัญญาโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อารยธรรมและสภาวะ และโรงเรียนมีส่วนร่วมกับการครอบครัวและชุมชนในระดับสูง

2.3 ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลและเป็นตัวทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ การจัดโปรแกรมการสอน การเป็นผู้นำของครู การตัดสินใจร่วมกัน การจัดองค์การในสถานศึกษา และ มีวิสัยทัศน์ร่วม ร่วมกันทำนายคิดเป็นร้อยละ 72.10 ส่งผลให้เป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

การจัดโปรแกรมการสอน เป็นตัวแปรตัวแรกที่มีอำนาจการทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 56.30 ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดโปรแกรมการสอน ได้มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและหลากหลาย สนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ร่วมกันปฏิบัติตามแผนดำเนินการจัดการสอนให้มีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับ Timperley (2005) ที่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจซึ่งมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Spillane และ Gronn คือ โปรแกรมการสอน (Instructional Program) ซึ่งเป็นหัวใจในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดจะส่งผลให้เกิดเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง

การเป็นผู้นำของครู เป็นตัวแปรตัวที่สองที่มีอำนาจการทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 11.30 เนื่องจาก ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน ครูต้องพัฒนาวิชาชีพการสอนและเพื่อนครูให้เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนากระบวนการการทำงาน สอดคล้องกับ Camburn, Rowan & Taylor (2003) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายในโรงเรียนโดยศึกษาจากกรณีตัวอย่างสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ครูต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดโปรแกรมการสอนด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ ตลอดจนการมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

การตัดสินใจร่วมกัน เป็นตัวแปรตัวที่สามที่มีอำนาจการทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 1.40 เนื่องจากการตัดสินใจร่วมกันทำให้มีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายปลายทางและเป้าประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีความสำคัญในการยอมรับผลของการตัดสินใจร่วมกันและการมีความเป็นหุ้นส่วน รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจร่วมกันโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมในกระบวนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ Gordon (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า การสร้างพันธกิจวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกันเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

การจัดองค์การในสถานศึกษา เป็นตัวแปรตัวที่สี่ที่มีอำนาจการทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 1.90 เนื่องจาก มีความสำคัญต่อโครงสร้างการทำงานของครูเพื่อทำให้ครูมีการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมที่จะส่งผลให้โรงเรียนมีสมรรถนะสูง โดยการทำงานที่เน้นกระบวนการร่วมกันอย่างมีระบบที่ชัดเจนตามสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Leithwood, Mascall, Strauss, Memon & Yechkina (2007) ได้ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำแบบกระจายซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ได้แสดงออกถึงความสามารถ มีประสิทธิภาพ พบว่าการจัดองค์การของโรงเรียน (School

Organization) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่จะสนับสนุนให้เกิด การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

มีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นตัวแปรตัวที่ห้าที่มีอำนาจการ ทำนายต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.40 เนื่องจาก ผู้บริหารเสริมสร้างความ มุ่งมั่น ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในการนำวิสัยทัศน์ สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาร่วมกันและสื่อสารวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง ให้ความสำคัญใน การร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีการปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ครูและผู้เรียน ครอบครัวและชุมชนมีการติดต่อสื่อสาร กันอย่างหลายช่องทาง เพื่อรับฟังความต้องการของ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Elmore (2000) ได้ทำการปรับปรุง พัฒนาการศึกษาและสมรรถนะของโรงเรียนเป็นหลัก ภาวะผู้นำแบบกระจาย พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แสดงถึงความเป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำและทิศทาง แก่ผู้ตามที่มีความรู้ความชำนาญในองค์การ การศึกษาของ เขาทำให้นักการศึกษาได้ตระหนักเกี่ยวกับการเชื่อมโยง ระหว่างการปฏิบัติการสอนของครูผู้สอนและการเรียนรู้ ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบ กระจายอำนาจ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดทางเลือก เพื่อปฏิบัติและตัดสินใจร่วมกันอย่างชัดเจนและมีเหตุผล โดยเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการตัดสินใจ ร่วมกัน

1.2 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเป็นโรงเรียน สมรรถนะสูง ด้านการติดตามความก้าวหน้าของการเรียน การสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาต้อง

จัดทำยุทธศาสตร์ในการดำเนินการติดตามความก้าวหน้า ในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำกับนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง

1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจาย กับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงสุด คือ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นนโยบายที่ให้ความสำคัญ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่าง ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การจัดองค์กรในสถานศึกษาและการตัดสินใจร่วมกัน ผู้บริหารควรจัดวางตำแหน่งงานให้ตรงกับความสามารถ บุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

1.4 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การจัดองค์กรในสถานศึกษา การจัดโปรแกรมการสอน และเป็นผู้นำของครูเป็นปัจจัย ทำนายการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง ดังนั้น เขตพื้นที่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ปัจจัยนี้ ควรมีการกำกับกับการปฏิบัติ ติดตามกลยุทธ์ การจัดองค์กรในสถานศึกษาและการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการ จัดโปรแกรมการสอนมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้ครู เป็นผู้นำของ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ว่ามีผล งานเป็นที่ประจักษ์ หรือมีแนวทางอะไรบ้างในการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงอย่างแท้จริง โดยศึกษาเป็นรูปแบบของกรณีศึกษา

2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบกระจาย อำนาจของผู้บริหารด้านอื่นๆ ที่ได้นำมาพิจารณา เช่น วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจาย

อำนาจ มีความถูกต้องสมบูรณ์ หลากหลาย และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูงในลักษณะโมเดลโครงสร้างเชิงสาเหตุ (Structural Equation Model) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำมาพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร สมปราชญ์. (2555). **ภาวะผู้นำ: แนวคิดทฤษฎีและการพัฒนา**. ขอนแก่น: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). **สุดยอดภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- พรทิพย์ อัยยิมานันท์. (2547). Leadership for organizational effectiveness. **การบริหารคน**. 24(3), 65-68.
- วิราพร ตีบุญมี และ วัลลภา อาริรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 1(3), 31-39.
- เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิระยุทธ ชาศะกาญจน์. (2552). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง**

(พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556).

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561). กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

เขต 1. (2528). **แผนปฏิบัติการประจำปี**

งบประมาณ 2558. ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **มาจุดประกายความคิด**

เรื่อง “การกระจายอำนาจภาวะผู้นำ

(Decentralization Leadership).” สืบค้นเมื่อ

9 กันยายน 2559 จาก <http://suthep.ricr.ac.th>

Camburn, E., Rowan, B. & Taylor, J. E. (2003).

Distributed Leadership in school:

The case of elementary schools adopting comprehensive school reform models.

Educational Evaluation & Policy

Analysis, 25(4), 347-373.

Elmore, R. F. (2000). **Building a new structure for school leadership**. Washington, DC:

The Albert Shanker Institute.

Gordon, Z. V. (2005). **The effect of**

decentralization leadership on

student achievement. Ph.D. Dissertation,

Department of Education Leadership,

University of Central Connecticut State,

United States.

- Gronn, P. (2000). Decentralization Properties: A New Architecture for Leadership. **Educational Management & Administration, 28**(3), 317-338.
- Harris, A. (2003). Teacher Leadership as Distributed Leadership: heresy, fantasy or possibility. **School Leadership & Management, 23**(3), 313.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research and practice**. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kayrooz, C. & Flemming, M. J. (2008). **Decentralization leadership: Leadership in context**. Paper Presented at the UNESCO-APEID International Conference: Quality Innovations for Teaching and Learning, Bangkok, Thailand.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. **Leadership and Policy in schools, 17**(2), 201-227.
- Leithwood, M., Mascal, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N. & Yashkina, A. (2007). Distributing leadership to make schools smarter: Taking the ego out of the system. **Leadership and Policy in Schools, 6**(1), 37-67.
- Muchinsky, P.M. (2003). **Psychology applied to work: An industrial and organizational psychology**. Belmont, CA: Cole.
- Riley, D. D. (2000). **Public personnel administration**. New York: Harper Collins College Publishers.
- Sergiovanni, T. (1994). **Building Community in Schools**. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Shannon, G. S., & Bylsma, P. (2007). **The Nine Characteristics of High-Performing Schools: A research-based. resource for schools and districts to assist with Improving student learning**. 2nd ed. Olympia, WA: OSPI.
- Spillane, J. P. (2006). **Decentralization Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Timperley, H. S. (2005). Decentralization leadership: developing theory from practice. **Journal of Curriculum Studies, 37**(4), 395-420.
- Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.