



ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

Leadership Styles Affecting High Performance Organization of School under The Office of Secondary Educational Service Area 27

บุญชู สุนธงศิริ¹⁾ และ เสาวanee สิทธิสุขศิลป์²⁾

Boonchoo suntongsiri¹⁾ and Saowanee Sirisooksilp²⁾

¹⁾ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

²⁾ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Educational, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 456 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้จากตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie และ Morgan [3] เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient และสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ

1.2 ระดับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถรักษาบุคลากรที่เก่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ระหว่าง 0.826 - 0.899 พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์มาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบให้รางวัล และการลงโทษ 5) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.93 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 87.6 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y}_i = 0.380 + 0.277 (X_2) + 0.193(X_5) + 0.178(X_3) + 0.140(X_4) + 0.131(X_1)$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.295 (ZX_2) + 0.213(ZX_5) + 0.204(ZX_3) + 0.159(ZX_4) + 0.135(ZX_1)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, องค์การที่มีสมรรถนะสูง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the school administrators' leadership styles and high performance organization of school, under of the Office of Secondary Educational Service Area 27, 2) to study relationship between the leadership styles, and high performance organization in school, under of the Office of Secondary Educational Service Area 27, and 3) to study the leadership styles affecting the high performance organization in school, under jurisdiction of the Office of Secondary Educational Service Area 27. The population using in this study were the administrators, and teachers under of the Office of Secondary Educational Service Area 27. The samples were 456 administrators and teachers determined by Krejcie and Morgan' (1970) Table. The instrument using for data collection, was the Questionnaire with Reliability Coefficient = 0.91. Data were analyzed by using computer program to calculate the Mean, Percentage, and Standard Deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were as follows:

1. The leadership styles of school administrators, and high performance organization of school, under of the Office of Secondary Educational Service Area 27;

1.1 The leadership styles of school administrators under of the Office Secondary Educational Service Area 27, in overall, was in "High" level. Considering each aspect, found that the supportive leadership consisted of the highest level of average value. The leadership with lowest level of average value, was the leader reward and punishment .

1.2 The level of high performance organization of school under of the Office of Secondary Educational Service Area 27, in overall, was in "High" level. Considering each aspect, found that the competency in developing the high efficiency performance, consisted of the highest level of average value. The aspect with the lowest level of average value, was the competency to maintain the competent staffs.

2. The relationship between leadership styles, and high performance of school, under of the Office of Secondary Educational Service Area 27, ranged between 0.826-0.899. It found that there was high relationship between the leadership styles, and the high performance organization at .05 significant level.

3. The leadership styles affecting the high performance organization of school, under of the Office of Secondary Educational Service Area 27, found that all of 5 kinds of leadership styles affecting the high performance organization including: 1) the directive leadership, 2) the charismatic leadership, 3) the participative leadership, 4) the leader reward and punishment, and 5) the supportive leadership. The Multiple Correlation Coefficient was = 0.93, the Predictive Coefficient or Predictive Power was = 87.6% at .05 significant level.

The Regression Equation as Unstandardized Score:

$$\hat{Y}_i = 0.380 + 0.277 (X_2) + 0.193(X_5) + 0.178(X_3) + 0.140(X_4) + 0.131(X_1)$$

The Regression Equation in Standardized Score:

$$\hat{Z}_y = 0.295 (ZX_2) + 0.213(ZX_5) + 0.204(ZX_3) + 0.159(ZX_4) + 0.135(ZX_1)$$

Key words : Leadership Styles, High performance organization, The Office of Secondary Educational Service Area 27

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553 หมวด 6 ได้กำหนดให้มีมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีเป้าหมายให้องค์การภาครัฐทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง [11] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำนโยบาย แผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติโดยจัดทำโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน โรงเรียนดีประจำตำบล เพื่อให้โรงเรียนมีสมรรถนะสูง จากนโยบายดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ แต่สภาพการดำเนินงาน

ในปัจจุบันระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการการในสถานศึกษายังไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดประสิทธิภาพ [10]

จากนโยบายความคาดหวัง และผลการดำเนินงานยังมีปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ถูกต้อง จึงได้ศึกษาหลักการแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะขององค์การที่มีสมรรถนะ [6] [8] [2] สรุปได้ว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง มีองค์ประกอบสมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความสามารถปรับตัวได้กับ

การเปลี่ยนแปลง และความสามารถรักษานวัตกรรม ที่เก่งจากนั้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีองค์การ การศึกษา การบริหารยุคคลาสสิก การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การจัดการเชิงปริมาณ กลุ่มทฤษฎีการบริการ [8] และแนวคิดของนักวิชาการที่เป็นหลักในการศึกษา ได้แก่ Kaplan & Norton [15] ได้ความหมายของแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ สรุปได้ว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง คือองค์การที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ สามารถนำความรู้ไปทำงานอย่างมีระบบ สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เมื่อเกิดการจัดการความรู้ ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล (Tacit Knowledge) ฝังความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล (Explicit Knowledge) สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge spiral [16] เมื่อองค์การมีการตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้น สมาชิกในองค์การต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำกิจกรรม จะเกิดวงจรการทำงาน เป็นวงจรชีวิตขององค์การมีการเจริญเติบโต องค์การถูกสั่งสมความรู้ประสบการณ์มากขึ้น จะทำให้องค์การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงซึ่งเป็นองค์การที่มีความสามารถทั้งในการอยู่รอดและประสบความสำเร็จด้วย [4] เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับทุกองค์การ ที่ผ่านมาในกระบวนการจัดการบุคคลด้วยองค์การที่มีสมรรถนะสูง ในไทยไม่ประสบความสำเร็จเพราะผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เนื่องจากการวางแผนของคณาจารย์มีอิทธิพลในการตัดสินใจจึงต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร การจะแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติได้นั้น ทักษะความสามารถของผู้บริหารระดับสูงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งเนื่องจากการที่จะทำให้ทั่วทั้งองค์การมุ่งมั่น และเชื่อมโยงต่อยุทธศาสตร์ได้นั้น จะต้องเริ่มต้นจากตัวผู้บริหารระดับสูงก่อน [4] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ได้เล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพราะผู้นำองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทิศทางและความอยู่รอดขององค์กร จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัย จึงได้มีการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ตั้งแต่ยุคของการศึกษาคุณลักษณะยุคการศึกษาด้านพฤติกรรม และยุคการศึกษาด้านสถานการณ์ [9] โดยใช้ภาวะผู้นำของ [13] ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาแล้วว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องตระหนักถึงบทบาทที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ คือ 1) การวินิจฉัยสถานการณ์และ ผู้ตาม 2) ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้ตาม และ 3) สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบตามสถานการณ์ได้ จากการศึกษาของ Howell & Cosley ได้สรุปภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ (Leader Reward & Punishment) และภาวะผู้นำแบบเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) ครอบคลุมกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของตัวงาน ลักษณะขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก [9]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อผลจากการวิจัยจะเป็นแบบให้ผู้บริหารสถานศึกษานำภาวะผู้นำแต่ละแบบไปใช้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงและพัฒนาการศึกษาไทยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2556 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 162 คน และข้าราชการครู จำนวน 2,743 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,905 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจีซี และ มอร์แกน [3] ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 456คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) [1] สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา นำมาสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทน คือ ผู้บริหาร จำนวน 118 คน ครู จำนวน 338 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 456 คน

3. **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นตามจุดประสงค์การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.98

4.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขเป็นปรนัย ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 และ 2) องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.4 ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำและองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ

2) องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถรักษานวัตกรรมที่เก่า

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้ง 5 แบบ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาแบบมี 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ 5) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.93 และร่วมกันพยากรณ์องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ร้อยละ 87.6 ($R^2 = 0.87$)

2. อภิปรายผล

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมให้การสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานทุกคนอย่างเสมอภาค มีความเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความใส่ใจต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรตามความเหมาะสม มีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสม ให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ให้การเคารพและนับถือในศักดิ์ศรีของบุคลากรแต่ละคน ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Daft [13] ได้นำเสนอบริบทใหม่ที่เป็นจริงสำหรับผู้บริหาร ในตอนหนึ่งกล่าวถึงจากกระบวนการแบบเก่าที่ใช้การควบคุม (Control) สู่กระบวนการใหม่ที่ใช้การกระจายอำนาจ (Empowerment) เป็นปรากฏการณ์ใหม่ของโลกปัจจุบัน เป็นวิธีที่สามารถ สร้างอำนาจทางสมองขององค์การ (Organization's brain power) ด้วยการสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพัน ความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับสติปัญญาที่มาจากกระบวนการปฏิบัติงานทุกคน

2.2 องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความสามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูงต้องมีการทำงานที่เป็นระบบประกอบด้วย การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามควบคุมยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การ การบริหารแบบคลาสสิก การจัดการตามแบบหลักการบริหาร Henri Fayol [9] ได้แบ่งหน้าที่ของการบริหารเอาไว้ 5 ประการ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัด

องค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling) Kaplan และ Norton [15] ได้ศึกษาแนวทางปฏิบัติขององค์การที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถกลั่นออกมาเป็นแนวทางหลัก ๆ ที่ทำให้องค์การมุ่งเน้นไปที่ยุทธศาสตร์ได้ทั้งหมดห้าประการ ได้แก่ ผู้นำต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงองค์การ การแปลงยุทธศาสตร์สู่สิ่งที่สามารถจับต้องได้ การทำให้ทั้งองค์การสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญและปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ และการดูแลให้การบริหารยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และพลู เดชชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หุทัยพันธ์ ได้นำเสนอว่าการพัฒนาหน่วยงานราชการให้องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงนั้นความสามารถในการบริหารยุทธศาสตร์ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสามประการ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการติดตามและดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบมีความสัมพันธ์กับองค์การที่มีสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์มาก ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Correlation) สอดคล้องกับทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย House และ Mitchell [7] ได้นำเสนอว่าผู้นำอาจแสดงพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ผู้นำควรจะปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำ ทั้ง 5 รูปแบบรวมกันพยากรณ์องค์การที่มีสมรรถนะสูง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

หรือค่าอำนาจพยากรณ์ที่สัมพันธ์ในลักษณะทางบวก ต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Black และ Mouton [11] ได้นำเสนอว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ใช่ผู้นำที่มุ่งความสนใจที่คนและมุ่งงานผสมผสานกันเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้นำที่มีรูปแบบพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นความห่วงใยทั้งเรื่องงานและคนทั้งสองด้าน และสามารถเลือกรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจภายนอกเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น การให้รางวัลที่เป็นเงินทอง เป็นต้น และผู้บริหารมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับ บทลงโทษที่ชัดเจน เกี่ยวกับพฤติกรรมและผลงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการรักษาบุคลากรที่เก่ง ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปใช้ในการกำหนดงานหรือการออกแบบงานในปีต่อไป มีการประเมินผลบุคลากร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ และมีการใช้วินัยควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยวัดความสำเร็จของงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 27 ทั้ง 5 รูปแบบ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรจัดให้มีการอบรมประชุม และสัมมนา ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเน้นภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามลำดับและให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงในแต่ละด้าน ให้ทราบว่าภาวะผู้นำใดที่ส่งผลต่อด้านใดขององค์การที่มีสมรรถนะสูง อย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ

2.2 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์การที่มีสมรรถนะสูงเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาเพื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาสถานศึกษาได้ตรงตามขนาดของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] จตุภูมิ เขตจัตุรัส. การวิจัยทางการศึกษา : ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สาขาวิชาการวัดและการประเมินการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.
- [2] ตัญญลักษณ์ พวงนิล. โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.
- [3] ประภาพร ศรีตระกูล. แบบฝึกและเอกสารประกอบการสอน วิชา 217720 ระเบียบวิจัยทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2553.
- [4] ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 8. สำนักพิมพ์พรินต์ไตร. 2550.
- [5] พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง. บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549.
- [6] พสุ เดชะรินทร์และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2553.
- [7] รัตติภรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2556.
- [8] วัลลภา อารีรัตน์. เอกสารประกอบการสอน รายวิชา 218 712 การพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.
- [9] เสาวณี ตรีพุทธรัตน์. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลักและระบบการบริหาร. ขอนแก่น. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2555.
- [10] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. แผนปฏิบัติการประจำปี 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2555.

- [11] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ .แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556- พ.ศ. 2561) กรุงเทพฯ บริษัท วิชั่น พริน แอนด์ มีเดีย. 2556.
- [12] Blake, R.R. and Mouton.T.S. .The Managerial Grid. Houton, Tex : Gulf Publishing Co.1964.
- [13] Daft,R.L. .Leadership : Theory and practice. Orlando,FL:The Dryden.1999.
- [14] Howell J.P. and Costley D.L., . Understanding Behaviors for Effective Leadership. New Jersey: Prentice-Hall. 2001.
- [15] Kaplan, Robert S. and Norton,David P .The Strategy-Focused rganization:How Balanced Companies Thrive in The New business Environment,Harvard Business School Press. 2001.
- [16] Nonaka, I. The Knowledge Creating Company. Harvard Business Review. November-December. 1991.