

**ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
THE SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATIONS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20**

จิราภรณ์ เข้มทอง^{1*}, วันทนา อมตาริยกุล² และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์³
Jiraporn Kemtong^{1*}, Wantana Amatariyakul² and Proporntip Kunakornpitak³

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000^{1,2,3}
Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,
Udonthani Province 41000^{1,2,3}

*Corresponding author E – mail: numneung.jl@gmail.com

(Received: Jan 29, 2019; Revised: Mar 13, 2019; Accepted: Mar 26, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 และ 3) สร้างสมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นดังนี้

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

³ อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, องค์การสมรรถนะสูง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of the high performance organization of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 20, 2) to examine the level of superleadership of the school administrators in the study area, and 3) to establish forecast equations of high performance organization of the schools. The sample group used in this research were 346 school teachers. The research instrument was the 5 level-rating scale questionnaire on superleadership and high performance organization of schools. The data were analyzed for frequency, mean, standard deviation and the stepwise multiple regression. The results of this investigation revealed that the level of high performance organization of the schools was at the highest level both overall and for each aspect. The level of superleadership of the school administrators was the highest level both overall and for each aspect. The forecast equations of the high performance organization of the schools were as follows:

Equation of raw scores:

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

Equation of standard scores:

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

KEYWORDS: Superleadership, High Performance Organization, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน การสื่อสารที่รวดเร็วไร้พรมแดนเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยการพัฒนาขีดความสามารถให้เทียบเคียงสมรรถนะกับองค์การอื่นเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันมุ่งไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงยังเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการพัฒนาตัวแบบเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้ก้าวกระโดดอย่างมีทิศทางมากขึ้น ตัวแบบที่ว่านี้นิยมเรียกว่า องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ทั้งนี้เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างองค์กรและพนักงาน โดยปัจจุบันแนวโน้มขององค์กรได้เปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง

ภาวะผู้นำในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาให้ องค์กรมีสมรรถนะสูง ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังและช่วยเหลือผู้อื่น (อารีพันธุ์มณี, 2546) มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและระบบบริหารงานชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dimmock & Walker, 2002) รู้จักสร้างงาน สร้างคนและทีมงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่าง เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง สนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ว่าผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถนำตนเองได้ (A Super Leadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) การนำตนเองถือเป็นการบรรลุผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimately) ของผู้นำ เนื่องจากในองค์กรโดยทั่วไปพนักงานจะถูกควบคุมกำกับโดยกฎ ระเบียบที่องค์กรกำหนดจัดทำขึ้นมีลักษณะเป็นระบบการควบคุมโดยองค์กร (Organizational Control System) โดยองค์กรจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการวัดผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ในฐานะของผู้นำเหนือผู้นำจะพัฒนาผู้ตามไปสู่ระบบการควบคุมด้วยตนเอง โดยการที่พนักงานแต่ละคนเป็นผู้สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน การกำหนดแนวทางการ

ปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผลด้วยตนเอง และการให้รางวัลหรือลงโทษตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารคือจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน และนำเสนอเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง มีทักษะ มีประสบการณ์จนกระทั่งเกิดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และจะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 รับผิดชอบการจัดการศึกษามัธยมศึกษาครอบคลุมทั้ง 20 อำเภอในจังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยที่ผ่านมามีปรากฏว่ามีการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำใน

องค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงทั้งที่เป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจและศึกษาอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,095 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 346 คน ทั้งนี้การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้การเปิดตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วรณี แกมเกตุ, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 องค์การสมรรถนะสูงใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณ

ค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการสร้างทีมงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการศึกษาวิจัย ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบ

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น .95 พร้อมทั้งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ ทางไปรษณีย์ไปยังครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากนั้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้ผลจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้ว พบว่าแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง และมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จึงไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity และการแจกแจงของตัวแปรเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 6 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในภาพรวม

องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์	4.79	0.28	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.73	0.29	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.57	0.34	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ	4.66	0.31	มากที่สุด
5. ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	4.69	0.35	มากที่สุด
6. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.58	0.35	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความคล่องตัวในการบริหาร

จัดการ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ = 4.79, 4.73, 4.69, 4.66, 4.58 และ 4.57 ตามลำดับ)

2. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 5 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง	4.75	0.30	มากที่สุด
2. ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	4.59	0.32	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก	4.67	0.33	มากที่สุด
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.62	0.34	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างทีมงาน	4.58	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.64	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือ
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่น
เดียวกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากสูงที่สุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการสร้างภาวะ
ผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิด
ทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการ
สร้างทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.75, 4.67, 4.62, 4.59 และ
4.58 ตามลำดับ)

3. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การ
สมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 20 มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

Model	R	R ²	R ² Change	Adj R ²	S.E. _{est}	P
1. (X_3)	.785	.616	.616	.614	.157	.000*
2. (X_3), (X_5)	.858	.736	.120	.735	.130	.000*
3. (X_3), (X_5), (X_4)	.880	.775	.039	.773	.121	.000*
4. (X_3), (X_5), (X_4), (X_2)	.894	.800	.025	.797	.114	.000*
5. (X_3), (X_5), (X_4), (X_2), (X_1)	.899	.809	.009	.806	.112	.000*

* $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้า
สมการมี 5 ปัจจัย เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์
การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยการ
สร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (X_3) ปัจจัย
การสร้างทีมงาน (X_5) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก
(X_4) ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย
ด้วยตนเอง (X_2) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำ
ตนเอง (X_1) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผล
ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ
.899 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์

(R^2) = .809 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 80.90 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
(Adj R^2) เท่ากับ .806 หรือ ร้อยละ 80.60 นั้น
คือ เมื่อนำตัวแปร (X_3) (X_5) (X_4) (X_2) และ (X_1)
มาร่วมกันพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวน
ของตัวแปร (Y) ได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปร
ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (X_3)
ปัจจัยการสร้างทีมงาน (X_5) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก
(X_4) ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย
ด้วยตนเอง (X_2) และปัจจัยการสร้างภาวะ
ผู้นำตนเอง (X_1) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ
การพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 80.60
(R^2 = .806)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		Sig.
	b	S.E. _{est}	β	t	
ค่าคงที่ (Constant)	.837	.106		7.878	.000*
ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (X_3)	.213	.029	.280	7.410	.000*
ปัจจัยการสร้างทีมงาน (X_5)	.171	.024	.233	7.065	.000*
ปัจจัยการอำนวยความสะดวก (X_4)	.180	.027	.242	6.571	.000*
ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_2)	.160	.028	.206	5.784	.000*
ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง (X_1)	.103	.026	.125	4.010	.000*
Multiple R = .899 R^2 = .809 Adjusted R^2 = .806 S.E. _{est} = .112					

* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปแบบมาตรฐาน (β) คือ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (X_3) ปัจจัยการสร้างทีมงาน (X_5) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก (X_4) ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_2) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง (X_1) ตามลำดับ ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .899$) ซึ่งสามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.90 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

สรุปผลการวิจัย

1. องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการสร้างทีมงาน

3. สมการพยากรณ์ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก (X_3) ปัจจัยการสร้างทีมงาน (X_5) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก (X_4) ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_2) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง (X_1) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ผลการวิจัยพบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีการดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยึดมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงกระตุ้นให้สถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดดำเนินการปรับปรุงภารกิจ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยความตระหนักว่าระบบราชการและหน่วยราชการที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถผลักดันการดำเนินการของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นได้ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดว่าต้องการพัฒนา

องค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้วยการพัฒนา ส่วนองค์การสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจ ของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน ต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ แนวคิดของมิสซ์ (Mische, 2001) ที่กล่าวไว้ ว่าองค์การสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่กำหนด มาตรฐานของผลงานไว้ในระดับที่แสดง ถึงการได้เปรียบในการแข่งขัน มีขีดความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเด่นชัดใน การสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างและธำรงไว้ในความสามารถ ทางการแข่งขันที่เหนือกว่า (พลู เดชะรินทร์, 2549; Holbeche, 2004) สอดคล้องกับงาน วิจัยของรัชชวัญ ญาแก้ว (2557) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การ สมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหาร องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ใน ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านความเปิด เผยและมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านทิศทางระยะยาว

ด้านการปรับปรุงและการทำให้อยู่ตลอด และ ด้านคุณภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงาน ต้นสังกัดและกระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม ในการกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มี ภาวะผู้นำตนเอง สามารถนำครูให้มีการปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับครู โดยเน้นความสำเร็จของการสร้าง งาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความ สามารถของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของ ผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มี การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz and Sims, 1989) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ เหนือผู้นำเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเอง ให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยน พฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์ จากบุคคลภายนอกและมอบหมายงานให้ เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้ตาม ค้นพบวิธี รู้จักการใช้และหาความสามารถ

อันมีค่าของตนเอง (วิเชียร วิทยอุตม, 2553; สุรีย์มาศ สุขกลี, 2553) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 อุดรธานี ผลการ วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สมการพยากรณ์องค์การ สมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยผลการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผล ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จากปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหาร สถานศึกษามี 5 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัย ที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ คือ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง สามารถ นำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

โดยมีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 80.90

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จะมีตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร ดังกล่าว โดยที่ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิด เชิงบวก เป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 61.60 ($R^2 = .616$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive Thought Patterns) ให้กับ บุคลากร ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ได้เข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้เป็นผู้ที่มีทักษะการคิดอย่างเป็น ระบบ รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ แนวคิด ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถ แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและ สร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการ ปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความ ก้าวหน้าของบุคลากร ประกอบกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ได้ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับสู่ มาตรฐานสากล ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมความ พร้อมสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ทำให้ผู้บริหาร เกิดการกระตือรือร้นที่จะนำเสนอในสิ่งที่เป็น ประโยชน์และนำความก้าวหน้ามาสู่บุคลากร

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน มีแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน (พิชัย ลิมเจริญ, 2559)

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ปัจจัยการสร้างทีมงาน ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .736 ($R^2 = .736$) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 73.60 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.0 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการสร้างทีมงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา องค์การที่ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเกิดจากทีมงานที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถผู้บริหารจึงสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ดังที่ เซ็นเก้ (Senge, 1990) กล่าวว่า ทีมงานจะส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในทีมงานที่มีความสามารถสูง

เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะเป็นการพัฒนาคนในทีมงานด้วย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากทีมงาน จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมงาน อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

ปัจจัยตัวที่สามที่เข้าสมการคือ ปัจจัยการอำนวยความสะดวก มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .775 ($R^2 = .775$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 77.50 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน ดังแนวคิดของ กัลยา อินทรีย์ (2556) ที่กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง วัฒนธรรมเช่นนี้จะกลายเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหรือข้อ

ได้เปรียบขององค์การ “วัฒนธรรมองค์การของผู้นำตนเอง” จะเป็นวิธีการทำงานเชิงคุณภาพ มุ่งประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและการจัดการทั้งองค์การ ดังนั้นลักษณะโดดเด่นของการทำงานในแต่ละกิจการประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมทุกคนในองค์การ จึงยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจในภาพรวมขององค์การ ส่งผลให้องค์การมีวินัย และสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน และคุณภาพของงานก็เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมของการนำตนเองให้เกิดขึ้นภายในองค์การจะก่อให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกันอย่างไม่เห็นแก่ตัว

ปัจจัยตัวที่สี่ที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .800 ($R^2 = .800$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 80.00 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.50 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากลและยกระดับสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจึงมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ให้บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้มีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น รับรู้ว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ที่กล่าวไว้ว่า การที่คนส่วนใหญ่จะเลื่อมใสศรัทธา ชื่นชมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและนำคุณสมบัติไปใช้ในแบบฉบับในการเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานคือ ซื่อสัตย์ เล็งเห็นการณ์ไกล มีแรงศรัทธาและสามารถสร้างแรงศรัทธาในวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งถือว่าการปฏิบัติร่วมกัน เมื่อผู้นำสร้างความฝันและความปรารถนาที่รุนแรงขึ้นในตัวผู้ตามแล้ว ผู้ตามก็มีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ปัจจัยตัวที่ห้าที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .809 ($R^2 = .809$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 80.90 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านในสังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ผู้บริหารสถาน

ศึกษา จะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายแห่งการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แต่การทำงานและการตัดสินใจเพียงคนเดียวอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล สามารถเป็นผู้นำตนเองและคนอื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของชาโรมณีศรี (2552) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่วางตัวเป็นผู้ใหญ่ เคารพในสิทธิของผู้อื่น และมีความเข้าใจอันดีในระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีค่าและมีส่วนร่วมหนึ่งของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีค่าเฉลี่ยในระดับที่เพิ่มขึ้นต่อไป เช่น การกำหนดภาระงาน

การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. ตัวพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ทั้ง 5 ปัจจัย ด้วยการพัฒนาให้ผู้อื่นสามารถเป็นผู้นำตนเอง แสดงแบบอย่างให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเอง โดยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความคิดในทางบวก รวมทั้งช่วยอำนวยความสะดวกผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและการชี้แนะอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และเกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความเด่นชัดในการทำงาน มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การรักษาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การประสบผลสำเร็จในระยะยาวเมื่อเทียบกับองค์การอื่นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาสาเหตุที่ทำให้จริงที่ทำให้องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ พร้อมทั้งหาแนวทางในการสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ

ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยต่อไปถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ปัจจัยนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาตามไปด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาลี มณีศรี. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- พลู เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: วิชั่น พริน แอนด์มีเดีย จำกัด.
- พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- รับขวัญ ภูเขาแก้ว. (2557). กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ.2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุริย์มาศ สุขกลี. (2553). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ไยโหม ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- Holbeche, L. (2004). HR and the high-performance organization. *Strategic HR Review*, 5(2), 32-35.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. (6th ed.). Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- Dimmock, C. and Walker, A. (2002). *School leadership and administration: Adopting a cultural perspective*. New York: Routledge Falmer.
- Manz, C. C. and Sims, H. P. (1989). *Super leadership: Leading others to lead themselves*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mische, M. A. (2001). *Strategic renewal, becoming a high – performance organization*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organizations*. New York: Doubleday.