

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

The Administrator's Leadership and High-Performance Organization of
School under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office

¹บันทิตา สิทธิพงศ์กุล และ ²ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Bunthita Sitthipongsakul and ²Prasert Intarak

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand.

E-mail: ¹mormaybunthita@gmail.com, ²p_intarak@yahoo.co.th

Received June 9, 2022; Revised June 26, 2022; Accepted July 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (2) เพื่อทราบองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือรักษาราชการแทน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของคุชและพอสเนอร์ และองค์กรสมรรถนะสูงตามแนวคิดของบลิงชาร์ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน ผลวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และด้านการท้าทายกระบวนการ 2) องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ด้านระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงและลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; องค์กรสมรรถนะสูง; ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ

Abstract

This article aimed to study (1) the school administrator's leadership under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office; (2) the school's high-performance organization under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office; and (3) the relationship between the administrator's leadership and the high-performance organization of the school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 63 schools under the Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The three respondents from each school consisted of a school director or acting school director, a deputy director or head of personnel division, and a teacher, with a total of 189. The research instrument was an opinionnaire regarding an administrator's leadership, based on the concept of Kouzes and Posner, and a high-performance organization, based on the concept of Blanchard. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

It was found that: 1) the school administrator's leadership under the Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office as a whole was at the highest level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest was as follows: encourage the heart, inspire a shared vision, enable others to act, model the way and challenge the process; 2) The school high performance organization under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office as a whole was at the highest level. The arithmetic mean rankings from the highest to the lowest were as follows: shared information and open communication, relentless focus on customer results,

energizing systems and structures, ongoing learning, shared power, high involvement, and compelling vision; and 3) The relationship between the administrator's leadership and the high-performance organization of school under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office was high correlation, with significantly at .01

Keywords: Administrator's leadership; High performance organization; The relationship administrator's leadership

บทนำ

การบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการบริหารการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ให้เกิดความคล่องตัวและมีอิสระในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่ “สถานศึกษาคุณภาพ” เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารโรงเรียน เป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นศูนย์รวมแห่งพลังของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเหมือนหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะทางภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าขององค์กร ที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี การพัฒนาจะสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและนำไปสู่ปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์วิเคราะห์หัดตัดสินใจ สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงานให้เข้ากัน กระจายอำนาจและมอบอำนาจเป็น รวมทั้งการปฏิบัติการเข้าใจบริบทอันหลากหลาย เพื่อเป้าหมายอย่างมีทิศทาง มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก (Phumphongkhochasorn et al., 2021)

สถานศึกษาต้องสร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรที่ได้มาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการ การศึกษา และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ได้มาตรฐานการจัดการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ผู้การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ตลอดจนสามารถช่วยให้สถานศึกษาประเมินตนเองภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยมีการพัฒนาที่ครอบคลุมและบูรณาการบริหารจัดการกับผลการดำเนินการโดยรวมของสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นที่ยอมรับของชุมชนสังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Damnoen et al., 2022)

จังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ข้อ 3 คือ พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีกลยุทธ์ 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้คน ทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมเต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย 2) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียน และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ 3) สร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ 5) พัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม, 2562)

จากรายงานผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เป็นจำนวนมาก จึงทำให้ขาดประสบการณ์ ทักษะภาวะผู้นำ ทักษะในการทำงาน ไม่สามารถนำกระบวนการบริหารด้วยวิธีการใหม่ๆ มาบริหารสถานศึกษาได้ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไม่ชัดเจน ปฏิบัติได้ยาก ขาดการมีส่วนร่วมและระดมความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ให้กับครูไม่สามารถกระจายอำนาจกระจายงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมได้ และพบปัญหาการพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตรงตามความต้องการ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล จากการที่ได้กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพบุคลากรในสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้กระบวนการองค์กรสมรรถนะสูงมาบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม, 2563)

บทความนี้นำเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของคูซและโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) มาเป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่สำคัญ 1) การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (Model the Way) 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspire a Shared Vision) 3) การท้าทายกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (Enable Other to Act) และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encourage the Heart)

ส่วนความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของบลันชาร์ด (Blanchard, 2010) มาเป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย คือ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร (shared information and open communication) 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ (compelling vision) 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ongoing learning) 4) การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ (relentless focus on customer results) 5) ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ (energizing Systems and structures) และ 6) การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (shared power and high involvement)

สรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถของผู้บริหาร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และองค์การสมรรถนะสูง เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจมุ่งมั่นในความ

สำเร็จ เพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Kouzes & Posner, (2012) และใช้แนวคิดทฤษฎีของบลันชาร์ด (Blanchard, 2010) เกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Xtot)	ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (Ytot)
1. การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (X1)	1. การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร (Y1)
2. การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X2)	2. การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ (Y2)
3. การท้าทายกระบวนการ (X3)	3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Y3)
4. การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (X4)	4. การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Y4)
5. การเสริมสร้างกำลังใจ (X5)	5. ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Y5)
	6. การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (Y6)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 72 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่ง

ประเภท (Stratified Random Sampling) ตามประเภทของอำเภอ จำนวน 63 แห่ง ตัวอย่างอำเภอเมือง จำนวน 27 แห่ง อำเภออัมพวา จำนวน 21 แห่ง และอำเภอบางคนที่ จำนวน 15 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลัก ในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดทฤษฎีของคูซและโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดทฤษฎีบลันชาร์ด (Blanchard, 2010)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.60–1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือ รักษาการแทน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1974) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ หรือ รักษาการแทน รองผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำนวน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้สถานศึกษาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และในกรณีที่ได้อะไรข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาซึ่งมีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
2. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง สถิติที่ใช้คือค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
- การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานศึกษา โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หรือ รักษาการแทน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 189 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, $SD=0.51$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(n=189)

ด้าน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (X_{tot})	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (X1)	4.48	0.66	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X2)	4.53	0.53	มากที่สุด
3	การท้าทายกระบวนการ (X3)	4.45	0.53	มาก
4	การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (X4)	4.48	0.57	มาก
5	การเสริมสร้างกำลังใจ (X5)	4.61	0.60	มากที่สุด
รวม		4.51	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, $SD=0.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ($\bar{x} = 4.61$, $SD=0.60$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.53$, $SD=0.53$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$, $SD=0.57$) ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.48$, $SD=0.66$) และด้านการท้าทายกระบวนการ ($\bar{x} = 4.45$, $SD=0.53$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.53–0.66 มีการกระจายข้อมูลน้อย แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

จากการวิเคราะห์องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $SD=0.50$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

(n=189)

ด้าน	องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (Xtot)	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร (Y1)	4.63	0.53	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ (Y2)	4.47	0.64	มากที่สุด
3	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Y3)	4.53	0.52	มาก
4	การให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Y4)	4.60	0.47	มาก
5	ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Y5)	4.57	0.61	มากที่สุด
6	การแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (Y6)	4.48	0.61	มาก
รวม		4.51	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD=0.50$) และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.63$, $SD=0.53$) รองลงมาคือด้านการให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.60$, $SD=0.47$) ด้านระบบโครงสร้าง และกระบวนการการทำงานสนับสนุนวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.57$, $SD=0.61$) และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.53$, $SD=0.52$) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.48$, $SD=0.61$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ ($\bar{X} = 4.47$, $SD=0.64$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.47–0.64 มีการกระจายข้อมูลน้อยแสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

(n=189)

ตัวแปร	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y6)	(Ytot)
การแสดงผลเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (X1)	.533**	.593**	.568**	.652**	.572**	.537**	.640**
การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X2)	.598**	.587**	.690**	.678**	.627**	.643**	.707**
การท้าทายกระบวนการ (X3)	.662**	.840**	.707**	.763**	.774**	.760**	.841**
การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (X4)	.724**	.762**	.753**	.708**	.766**	.817**	.844**
การเสริมสร้างกำลังใจ (X5)	.651**	.796**	.659**	.608**	.734**	.763**	.790**
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Xtot)	.704**	.796**	.750**	.758**	.772**	.781**	.849**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Xtot) มีความสัมพันธ์กับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา (Ytot) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .849** ในลักษณะคล้ายตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเป็นตัวสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์หาโอกาสที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน แสวงหาความคิด วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงผลงาน และมีการประเมินตรวจสอบ ผู้บริหารสร้างตัวอย่างโดยการแสดงให้เห็นถึงวิธีการปฏิบัติ และเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิผลและเพิ่มขีดความสามารถสูงสุดขององค์กรได้ ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยมในองค์กรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการวางแผนในอนาคต วางแผนจัดการขั้นตอนในการ

ทำงานได้เป็นอย่างดี มีการกระจายอำนาจ และสามารถทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีภาวะผู้นำในตนเอง สามารถถ่ายทอดและทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงได้ สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่สำคัญลง เน้นขั้นตอนที่เป็นสาระสำคัญจริง ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างกระชับและฉับไว ผู้บริหารสามารถจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกได้อย่างชัดเจน สามารถมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจให้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจจากภายใน เป็นตัวอย่างตัวอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน พัฒนาสนับสนุน สมรรถนะความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเต็มที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวัฒน์ ปานมั่งมี (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม มีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนและสละเวลาให้แก่องค์กร มีการสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ร่วมงาน ให้งานสำเร็จและยกย่องความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ คูซ และพอสนเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) เชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานในขณะที่เป็นผู้นำจากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่แสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะต้องแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้านต่อไปนี้ ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการทำหายกระบวนการ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ

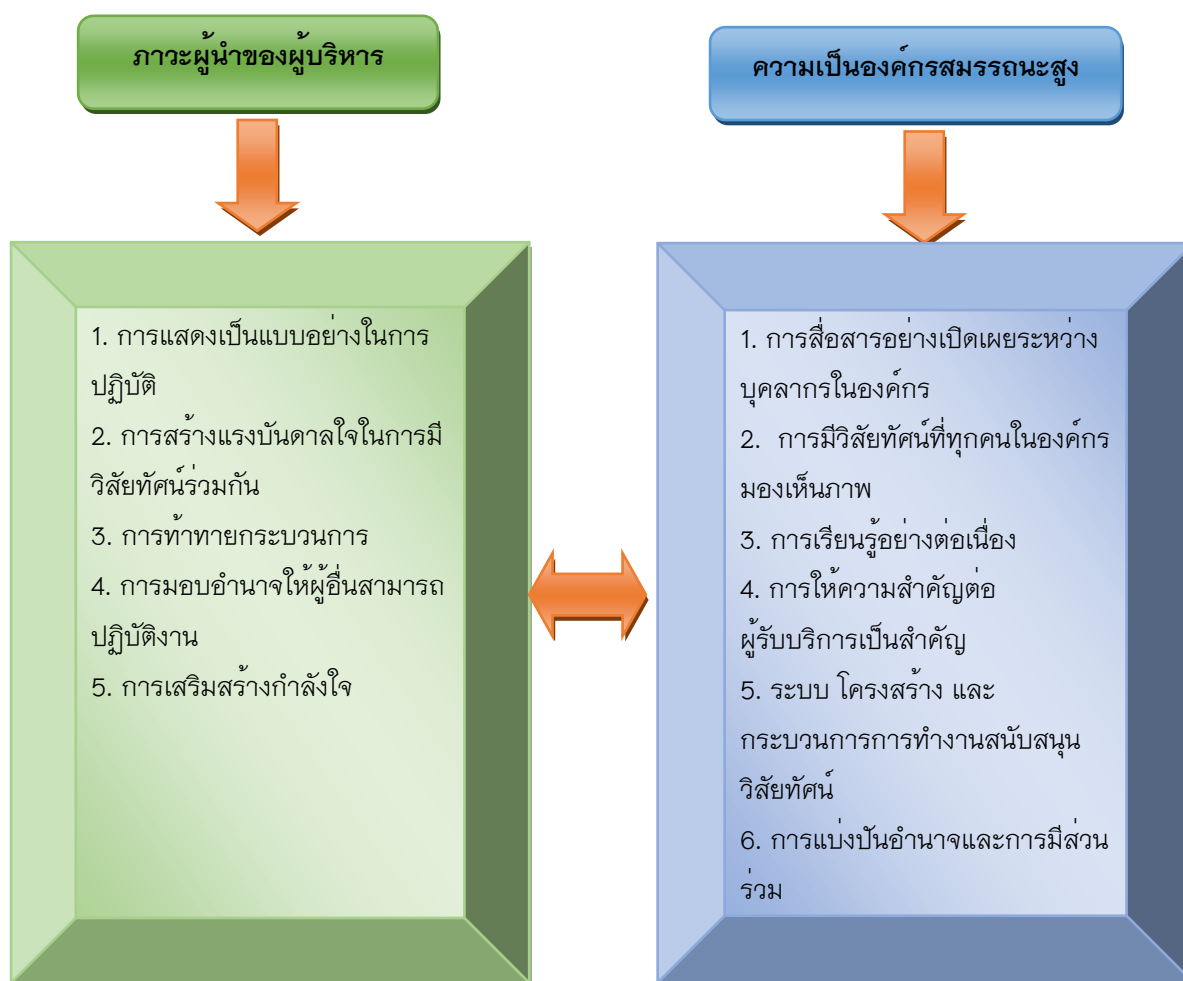
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการองค์การสมรรถนะสูงได้เป็นอย่างดี มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับต่อผู้รับบริการ เน้นสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ การฝึกอบรม การจัดประชุม สัมมนา การเขียนงานวิจัยเผยแพร่ และสร้างและพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ดีและมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับบุคลากรที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและตัดสินใจคุณภาพงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และเน้นการทำงานเป็นทีม สถานศึกษามีข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนที่เป็นปัจจุบัน มีช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายในสถานศึกษาสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เพชรทัต และ สำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2560) พบว่า การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร นำไปสู่การจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการบริหาร

จัดการแบบอาศัยความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาที่ผ่านการติดตามสภาวการณ์ของสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปิดรับแนวคิด วิธีการ เทคนิควิธีการที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่ดีขึ้น ทำให้ลดปัญหาในการทำงานที่จะเกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษานั้นจะต้องให้ความสำคัญกับทุกส่วนที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของบายเทนดิจค์ (Buytendijk, 2006) ได้ทำการสำรวจองค์กรที่มีสมรรถนะสูงพบว่า ลักษณะร่วม ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีอยู่ 5 ประการ คือ มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นได้ มีการแบ่งปันค่านิยมกับบุคลากรที่อยู่ในองค์กร มีการบริหารเชิงกลยุทธ์และเชื่อมโยงกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว และมีการเชื่อมต่อกับส่วนต่างๆ ทั่วทั้งองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นองค์กรในภาพรวมโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีการประชุม วางแผนร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2560) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิผลและเพิ่มขีดความสามารถสูงสุดขององค์กร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ทำให้พบว่าหากภาวะผู้นำของผู้บริหารสูง องค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาก็จะสูงด้วย โดยมีความคิดเห็นว่ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของคูซและพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของบลันชาร์ด (Blanchard, 2010) ซึ่งความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของอยู่กับการบริหารงานของสถานศึกษา ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เพราะถ้าผู้บริหารมีการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร สามารถแบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการท้าทายกระบวนการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารกระบวนการบริหารด้วยวิธีการใหม่ ๆ มาบริหารสถานศึกษา ควรมองหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของสถานศึกษา ยอมรับความเสี่ยง และสามารถจัดการความเสี่ยงในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอกเพื่อนำมาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ทุกคนในองค์กรมองเห็นภาพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การระดมความคิด เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้มีความชัดเจน เป็นภาพในอนาคตที่ท้าทาย เป็นไปได้และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นสถานศึกษาของชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาเพื่อเกิดเป็นวัฒนธรรม ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติที่ดีมีวัฒนธรรม ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดค่านิยมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติตามนโยบายที่แจ้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สามารถสร้างความผูกพันต่อการปฏิบัติภารกิจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อสถานศึกษา และผู้บริหารลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญลง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อีกเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญคือ เรื่องการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มีบรรยากาศที่ดี มีการพูดคุยติดต่อประสานงานกันระหว่าง

บุคลากรในสถานศึกษา มีการแบ่งปันและถ่ายทอดข้อมูลให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และสิ่งที่สำคัญผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ และแก้ปัญหาในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดอื่น
4. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.
- จิราภรณ์ เพชรทัต และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 7(2), 105–116. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/113785/88404>
- ชินวัฒน์ ปานมั่งมี. (2563). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(3), 686–699. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/243423>
- เพ็ญศิริ ฤทธิกรณ์ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 166–175. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/113820>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. (2562). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2562–2565) จังหวัดสมุทรสงคราม*. สมุทรสงคราม: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563*. สมุทรสงคราม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.
- Best, J. W. (1970). *Research in Education*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Blanchard, K. (2010). *Leading at A Higher Level: Blanchard on Leadership and Creating high Performing Organizations*. New Jersey: Blanchard Management Corporation.

- Damnoen, P. S., Phumphongkhochasorn, P., Punwasuponchat, N., & Srichan, P. W. (2022). The Development of Learning Management Design Models in Compulsory Subjects of the Master of Education Program in Educational Administration Innovation in Order to Enhance the Characteristics of Learners According to the Needs of the Professional. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1), 2091–2096. Retrieved from <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V14I1.242>
- Buytendijk, F. (2006). Five Key to Building High Performance Organization. *Business Performance Management Magazine*, 4(1), 24–47.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The Leadership Challenge: How To Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. (5th ed.). California: Jossey-Bass.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparmarn, U. (2021). National Educational Standards and the Improvement of Thai Education System with World Class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 75–86. Retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ajrc/article/view/245928>