



Original Research Article

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

The Transformational Leadership of Administrator and High Performance Organization in School Under Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon

วริษฐา กมลเนตร¹ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

Warittha Kamolnate^{1*}, & Prasert Intarak²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. วริษฐา กมลเนตร*

Warittha Kamolnate

ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Educational Administration,

Silpakorn University, Thailand.

Email: saint-zen@hotmail.com

2. รศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

Assoc.Prof.Dr.Prasert Intarak

ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Educational Administration,

Silpakorn University, Thailand.

Email: nuchnara14@hotmail.com

คำสำคัญ

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงาน

เป็นทีมของครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพรเขต 1

Keywords:

Decision Making of Administrators; Teacher's

Teamwork; Chumphon Primary Educational

Service Area Office 1

Article history:

Received: 13/11/2024

Revised: 22/11/2024

Accepted: 30/11/2024

Available online: 03/12/2024

How to Cite:

Kamolnate, W., & Intarak, P. (2024). The Transformational Leadership of Administrator and High Performance Organization in School Under Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon. *Journal Dhamma for Life*, 30(4), 102-124.

ABSTRACT

The objectives of this research were to determine: 1) transformational leadership of school administrator 2) high performance organization in school 3) the relationship between transformational leadership of school administrator and high-performance organization in school. The sample was 59 schools under secondary educational service area office Surat Thani Chumphon. The 2 respondents from each school consisted of a school director and a teacher, with the total of 118. The research instrument was a questionnaire regarding transformational leadership of school administrator, based on the concept of Bass and Avolio and high-performance organization of school, based on the concept of De Waal. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research finding revealed that: 1) Transformational leadership of school administrator as a whole and each aspect were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; individualized consideration, idealized influence, inspiration motivation and intellectual stimulation. 2) High performance organization in school as a whole and each aspect were at a high level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; employee quality, long-term orientation, openness and action orientation, management quality and continuous improvement and renewal. 3) The relationship between transformational leadership of school administrator high performance organization in school were found at high level of .01 statistical significance.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2) องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาส และโวลีโอ และองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน ตามแนวคิดของเดอ วาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์มัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ที่ระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญา

2) องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายต้นพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือคุณภาพบุคลากรและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันระยะยาว การปฏิบัติอย่างเปิดเผยคุณภาพการจัดการและการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมอย่างรวดเร็วทุกระบบในสังคมโลกส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เด่นชัดที่สุด นอกจากนี้ยังมีการปรับแนวทางการทดสอบ การวัดและการประเมินผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564: 33-44) ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ซึ่งเด่นชัดในด้านเทคโนโลยีการเข้าถึงการศึกษา และยังมีองค์ประกอบและโครงสร้างอื่น ๆ อีกมากมาย ที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูอีกด้วย (วิไลภรณ์ คำมัน และสำราญ มีแจ้ง, 2564: 8) ผู้นำองค์กรในสภาวะที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจเพื่อการนำมาประยุกต์บทบาทของผู้นำองค์กรในการนำองค์กรให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคง ผู้นำองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำ เพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องเปิดใจและใจกว้าง ยอมรับความล้มเหลว มีความคล่องตัว รวมถึงมีภูมิคุ้มกันในสถานการณ์ VUCA World อีกด้วย (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561: 450) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดพระราชบัญญัติ แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยยึดหลักการ จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพ ในด้านนโยบายและมีความหลากหลาย ในการบริหารการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ให้เกิดความ คล่องตัว และมีอิสระในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมี คุณภาพและได้มาตรฐาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาส (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2565) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 เพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในโรงเรียน ส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาที่มี คุณภาพอย่างเท่าเทียม และบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร คือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านทักษะทางด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล และ นวัตกรรม มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาสถานศึกษาให้เป็น สถานศึกษาปลอดภัย และปราศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ จัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุค ใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2565)

จากทั้งหมดที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการกระจายอำนาจสู่ โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นเพื่อให้องค์กรเกิดผลการปฏิบัติงาน ที่เหนือความคาดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ มาตรฐานการศึกษาชาติ และ นโยบายจากหน่วยเหนือทั้งหมด เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High performance organization) คือ เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการ เปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตามหลักการองค์ประกอบ ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

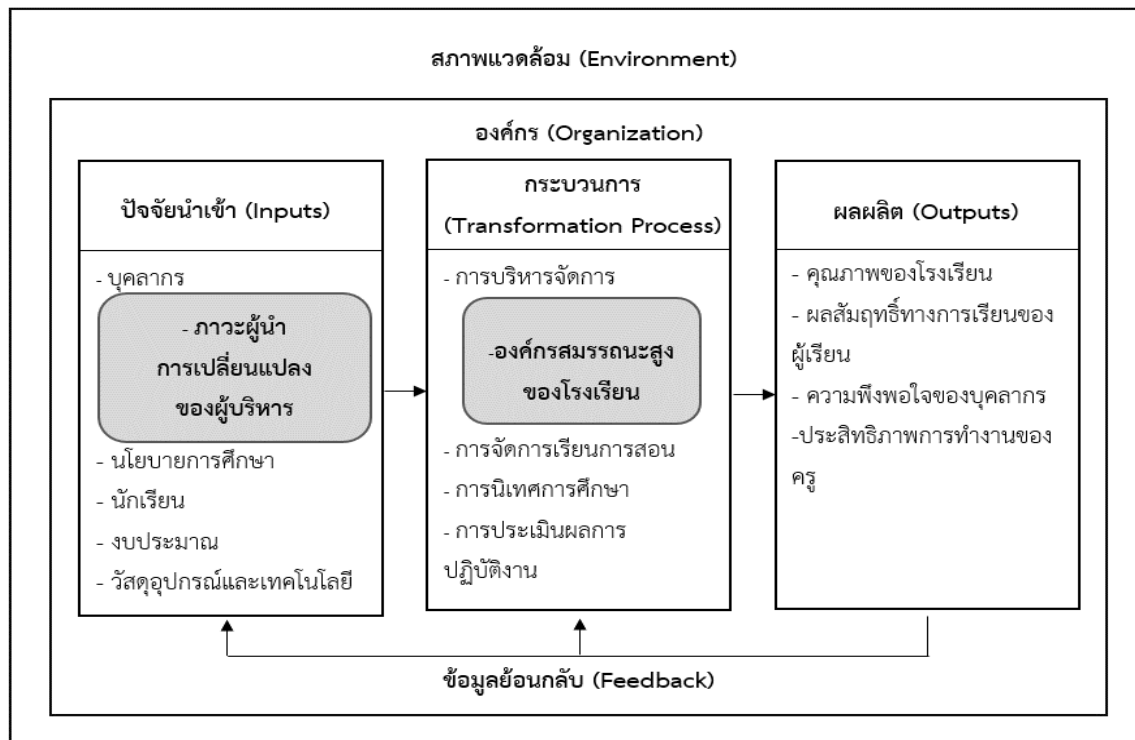
การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นกลไกสำคัญในการนำผลการศึกษามาพัฒนากระบวนการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป จึงได้นำทฤษฎีวิเคราะห์เชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) เป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยมีองค์กรเป็นระบบ ๆ หนึ่งซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบหรือส่วนสำคัญ คือตัวป้อน (inputs) กระบวนการ (transformation process) ผลผลิต (outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) องค์กร (Organization) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในด้านการจัดการคุณภาพทางการศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมระบบการจัดการศึกษาเป็นองค์กรระบบเปิด โดยมีปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในส่วนกระบวนการ (transformation process) ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และในส่วนของผลผลิต (output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่ายคุณภาพการศึกษา จากนั้นนำผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาปัจจัยนำเข้าต่อไป (Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, 2020: 23-25)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ คือ ไลธวูดและแจนจิ (Leithwood & Jantzi) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน (Building school vision and goals) 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) 3) การสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคล (Individualized support) 4) การเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมและการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Symbolizing professional practices and values) 5) การแสดงออกถึงความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Demonstrating high performance expectations) 6) การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของโรงเรียน (Developing structures to foster participation in school decisions) 7) กำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Establishing effective staffing practices) 8) ให้การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน (Providing instructional support) 9) กำกับดูแลกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน (Monitoring school activities) และ 10) เน้นการทำงานร่วมกับชุมชน (Providing community focus) (Leithwood and K., Janzi,D, 2000: 112-129) อเดโกเก นาตาชา และเฟรด (Adegoke Oke, Natasha Munshi & Fred O, Walumbwa) ได้พัฒนารอบความคิดหลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคล (Individualized Consideration) (Adegoke, O., Munshi, N., & Walumwa, F. D., 2009: 64-72) แมคเชนและกลีโนว (McShane and Glinow) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating a Vision) 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating a Vision) 3) การสร้างตัวแบบวิสัยทัศน์ (Modelling the Vision) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็น 4) ควรมุ่งมั่นในการสร้างวิสัยทัศน์ (Building Commitment to the Vision) (Mcshane, S.L. & Glinow, 2000: 75-76) ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอวลีโอ (Bass & Avolio) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) (Bass, B. M., & Avolio, B. J., 1994: 2)

ในส่วนขององค์กรสมรรถนะสูง ได้มีผู้เสนอองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ ลินเดอร์และบรูคส์ (Linder and Brooks) ได้เสนอคุณลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูงไว้ 6 ประการ คือ 1) การมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการ (client-centered) 2) การมุ่งเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ (outcome-oriented) 3) การชี้แจงความรับผิดชอบ (accountable) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น (innovative and flexible) 5) การสร้างเครือข่าย (collaborative) 6) การบริหารที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์หมายถึงการแสดงออกของผู้นำองค์กรที่มุ่งมั่น (Passionate) ตามที่ ฮอลเบคกี (Holbeche) ได้เสนอตัวแบบขององค์กรสมรรถนะสูงซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) มุ่งเน้นทำในสิ่งที่ถูกต้อง (focus on the right things) 2) บูรณาการความต้องการที่แตกต่างและขัดแย้งกันของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร (reconcile different, potentially conflicting, stakeholder needs) 3) มุ่งความสำเร็จที่ยั่งยืน (aim for sustainable success over the long-term) (Holbeche, L., 2004: 36-40) บลังชาร์ด (Blanchard) พบว่าการที่องค์กรจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์ดีเด่น ตามลักษณะของ HPOs SCORES Model โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) แบ่งปันข้อมูลและเปิดกว้างสำหรับการสื่อสาร (shared information and open communication) 2) มีวิสัยทัศน์อันทรงพลัง (compelling vision) 3) เรียนรู้ไม่หยุดยั้ง (ongoing learning) 4) ใส่ใจลูกค้าอยู่เสมอ (relentless focus on customer results) 5) เสริมพลังให้ระบบและโครงสร้าง (energizing systems and structures) 6) แบ่งปันอำนาจและการมีส่วนร่วม (shared power and high involvement) (เคน บลังชาร์ด, 2550: 51-57) เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn) กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงาน (employee involvement) 2) ทีมงานบริหารตนเอง (self-directing work teams) 3) เทคโนโลยีการผลิตแบบประสมประสาน (integrated production technologies) 4) การเรียนรู้ขององค์กร (organizational learning) 5) การบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) (Schermerhorn, J. R., Hunt, G. J., & Osborn, R. N., 2007: 436-440) ผู้วิจัยนำแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงของเดอ วาล (De Waal) ได้นำเสนอองค์กรสมรรถนะสูง มีองค์ประกอบองค์กรสมรรถนะสูง 5 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพการจัดการ (Management

Quality) 2) การปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Openness and Action Orientation) 3) ความผูกพันระยะยาว (Long-Term Orientation) 4) การปรับปรุงกระบวนการต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ (Continuous Improvement and Renewal) 5) คุณภาพบุคลากร (Employee Quality) (De Waal, A. A., 2012: 24-28) จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิเชิงระบบได้ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. 2020: 25; Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, 1994: 3-4; Andre A. de Waal, 2012: 24-28

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อทราบองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัยประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากเอกสารข้อมูลทางสถิติรายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่าง การวิจัย และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดสร้างเครื่องมือ นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นตัวอย่างในการวิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รวมทั้งสิ้น 66 โรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 2 จังหวัด จังหวัดสุราษฎร์ธานี รวม 44 โรงเรียน จังหวัดชุมพร รวม 22 โรงเรียน เมื่อนำทั้ง 2 จังหวัดมารวมกัน รวมมีโรงเรียนทั้งสิ้น 66 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีและมีความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียดดังนี้ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรจำนวน 66 โรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจำนวน 59 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 40 โรงเรียน ในจังหวัดชุมพร 19 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มอย่างง่ายในการเลือกโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนจำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 118 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ ที่	สำนักงานเขต	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
				ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	สุราษฎร์ธานี	44	40	40	40	80
2	ชุมพร	22	19	19	19	38
รวม		66	59	59	59	118

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปร ที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามแนวคิดของ บาส และอวอลิโอ (Bass and Avolio) ประกอบด้วย 4 ตัวแปรย่อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: X_2) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: X_4)
3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y_{tot}) ตามแนวคิดของ เดอ วาล (De Waal) ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้ คุณภาพการจัดการ (Quality management: Y_1) การปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Openness and action orientation: Y_2) ความผูกพันระยะยาว (Long-Term Orientation: Y_3) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ (Continuous Improvement and Renewal: Y_4) คุณภาพบุคลากร (Employee Quality: Y_5)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็น

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอวลิโอ (Bass and Avolio) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ตามแนวคิดของ เดอ วาล (De Waal)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Likert, 1961: 74) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร /องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาเครื่องมือโดยการปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยง ตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปร จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือ IOC (index of item objective congruence) โดยค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นจึงนำเครื่องมือที่ตรวจสอบเสร็จสิ้นแล้วมาปรับปรุงและจัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1971: 161) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .979

ขั้นตอนที่ 5 ได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียนละ 2 คน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ขอความร่วมมือให้ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เป็นผู้ให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวม แบบสอบถามคืนจากโรงเรียนต่าง ๆ โดยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากโรงเรียนจำนวน 57 โรงเรียน จำนวน 114 ฉบับ คิดเป็น 96.61 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบส (Best, 1983: 190) ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่ามัชฌิมเลข

คณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ที่สหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.29 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์ที่สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ที่สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (Dennis, et al, 1998: 118)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 57 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 114 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	30	26.32
2. หญิง	84	73.68
รวม	114	100.00
2. อายุ		
1. 21-30 ปี	25	21.93
2. 31-40 ปี	37	32.46
3. 41-50 ปี	33	28.95
4. 51-60 ปี	19	16.66
รวม	114	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	34	29.83
2. ปริญญาโท	67	58.77
3. ปริญญาเอก	13	11.40
รวม	114	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	57	50.00
2. ครู	57	50.00
รวม	114	100.00
5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
1 1-5 ปี	48	42.11
2. 6-10 ปี	22	19.30
3. 11-15 ปี	22	19.30
4. 16-20 ปี	13	11.40
5. 20 ปีขึ้นไป	9	7.89
รวม	114	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.68 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.46 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.93 และอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 58.77 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.83 และระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์ในการตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมา ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน 20 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=57)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	4.42	0.59	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	4.41	0.64	มาก	3
3	การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	4.39	0.61	มาก	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	4.48	0.60	มาก	1
รวม (X_{tot})		4.43	0.55	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการ

กระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.59-0.64 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่ได้กำหนดไว้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=57)

ด้าน	องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	คุณภาพการจัดการ (Y_1)	4.42	0.46	มาก	4
2	การปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Y_2)	4.43	0.60	มาก	3
3	ความผูกพันระยะยาว (Y_3)	4.49	0.51	มาก	2
4	การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ (Y_4)	4.42	0.50	มาก	5
5	คุณภาพบุคลากร (Y_5)	4.52	0.49	มากที่สุด	1
รวม (Y_{tot})		4.46	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าองค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านคุณภาพบุคลากร มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความผูกพันระยะยาว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) ด้านการปฏิบัติอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ด้านคุณภาพการจัดการ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46) และด้านการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.46-0.60 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

องค์กรสมรรถนะสูง ของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	คุณภาพการจัดการ (Y ₁)	การปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Y ₂)	ความผูกพันระยะยาว (Y ₃)	การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับใหม่เสมอ (Y ₄)	คุณภาพบุคลากร (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.751**	.656**	.605**	.611**	.465**	.693**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.752**	.732**	.674**	.639**	.489**	.740**
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.696**	.671**	.633**	.560**	.486**	.686**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.786**	.707**	.655**	.677**	.528**	.753**
ภาพรวม (X _{tot})	.829**	.769**	.714**	.691**	.547**	.798**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot}) กับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r_{xy} = .798$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนรายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ คือ คุณภาพการจัดการ ($r_{xy} = 0.829$) รองลงมา คือ การปฏิบัติอย่างเปิดเผย ($r_{xy} = 0.769$) ความผูกพันระยะยาว ($r_{xy} = 0.714$) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ ($r_{xy} = 0.691$) และคุณภาพบุคลากร ($r_{xy} = 0.547$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน ($X_1 - X_4$) กับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนโดยภาพรวม (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r_{xy} = 0.753$) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($r_{xy} = 0.740$) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r_{xy} = 0.693$) และการกระตุ้นทางปัญญา ($r_{xy} = 0.686$)

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน ($X_1 - X_4$) กับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนรายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับคุณภาพการจัดการ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.786$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับคุณภาพบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.465$)

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการบริหารงานทั้งในส่วนของโรงเรียนและกำลังคน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สามารถตัดสินใจทันต่อสถานการณ์บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักการได้อย่างถูกต้อง และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวรรณ รูปงาม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล และครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัฒน์ เสนาทัต ดร.ธีรวิทย์ ธาดาตันติโชค และรองศาสตราจารย์ ดร. พิชญภา ยืนยาว (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รูปแบบการบริหารจัดการใหม่ ๆ และทันสมัย ทำให้องค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมปัจจุบัน โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างการบริหาร ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามแนวนโยบายการศึกษาตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในการเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจ ของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์ จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยการเรียนรู้และฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้มีความพึงพอใจ มุ่งมั่นและมีแรงจูงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน โดยการอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอก แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร มีการเปิดรับแนวคิด วิธีการ เทคนิควิธีการที่สร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยในการ พัฒนาการให้บริการทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ที่สามารถวางแผนการทำงานในอนาคตได้โดยการมุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานในรูปแบบของข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานที่ดีขึ้น ทำให้ลดปัญหาในการทำงานที่จะเกิดขึ้นภายในโรงเรียน มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาขีดความสามารถหลักขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เชือกพรหม พงนิย มั่งคั่ง และอำนาจ บุญประเสริฐ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ไกรตัน และจุลดิศ คัญทัพ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยของโรงเรียนสมรรถนะสูงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปณิดา ทิบบาน สุภาพ ผู้รุ่งเรือง และศิริ ถิอาสนา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดองค์ประกอบการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และระบบนิเวศที่มีสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสส่งเสริมบุคลากรให้เผชิญความท้าทาย วิธีการใหม่ ๆ ทั้งนี้หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก องค์กรสมรรถนะสูงก็จะมากตาม เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจภายใต้การบริหาร ยอมรับข้อผิดพลาด รับผิดชอบกับผลงาน และมีวิธีการจัดการกับผู้ที่ไม่มีผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รักษาสัมพันธภาพอันดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปตามแผนที่กำหนดไว้จนบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดความร่วมมือในทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง สอดคล้องงานวิจัยของ เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อเป็นสมรรถนะสูงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ทุกองค์ประกอบ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ เกื้ออนันต์ และเสาวณี ศิริสุขศิลป์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ คิมโม (Kimmoo, 2023) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยแบ่งองค์กรออกเป็น 3 ระดับ และพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความผิดพลาดขององค์กร ควรวางแผนองค์กรและขนาดขององค์กร เพื่อให้เกิดการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ ซึ่งขนาดกลุ่มที่ดีที่สุดคือ 7 คน และได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเลขคณิตรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. องค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านคุณภาพบุคลากร และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความผูกพันระยะยาว ด้านการปฏิบัติอย่างเปิดเผย ด้านคุณภาพการจัดการ และด้านการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนเสมอ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน ด้านคุณภาพการจัดการ ด้านการปฏิบัติอย่างเปิดเผย และด้านความผูกพันระยะยาว มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรมุ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่อผลงานตนเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในการติดต่อประสานงาน ให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนโดยภาพรวมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่สำคัญ ควรประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจจากครูและบุคลากร อีกทั้งมีบทบาทสำคัญในการโน้มน้าวให้ครู และบุคลากรปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จำเป็นสำหรับการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรมีการกำหนดองค์กรสมรรถนะสูง และเกณฑ์ในการประเมินผล ติดตามคุณภาพของโรงเรียนแต่ละแห่งให้เหมาะสม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียน โดยอาจให้เป็นส่วนหนึ่งในประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และในพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

เอกสารอ้างอิง

- จุฬามาศ โธรัตน์ และจุลดิศ คัญทัพ. (2566). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อโรงเรียน
สมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 5(3), 95-112.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **บทวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19**
(กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปปี้ลกรุ๊ป จำกัด, 2564), 33-44.
- ¹ วิไลภรณ์ คำมั่น และสำราญ มีแจ้ง, “การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal วิถีชีวิตใหม่ ความท้าทายของครูไทย
Learning in New Normal Era, The Challenges of Thai Teachers,” **วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** ปีที่ 15, ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2564): 8.
- ¹ พชรภรณ์ ดวงชื่น, “ผู้นำองค์กรในโลก VUCA Organization Leaders in VUCA World,” **วารสาร
มหาวิทยาลัยคริสเตียน** ปีที่ 24, ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน) 2561: 450.
- ¹ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
(พ.ศ. 2566-2570),” 1 พฤศจิกายน 2565.
- ¹ กระทรวงศึกษาธิการ, “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565,” 16 ธันวาคม 2563.
- ¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, “แผนพัฒนาการศึกษาระยะเวลา 5 ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565-2569,” มีนาคม 2565.
- เคน บลังชาร์ด, ผู้นำเหนือระดับด้วยวิสัยทัศน์เหนืออนาคต, แปลจาก Leading at a Higher Level, แปลโดย
ดวงทอง สรประเสริฐ (กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี, 2550), 51-57.
- ปนัดดา ทิบบาน สุภาพ ผู้รู้เรื่อง และศิริ ถิอาสนา. (2567). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร
การศึกษาแห่งประเทศไทย, 6(1), 352-366.
- เศกสรรค์ ปัญญาแก้ว. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กแบบองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อยกระดับผลการ
ทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2563.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. การค้นคว้าอิสระศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อริวัฒน์ เสนาทัพบ, อีรุธ ชาติตันติโชค, พิชญาภา ยืนยาว. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กาญจนบุรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(43), 12-21.

- สมพงษ์ เชือกพรหม พงนิย มั่งคั่ง และอำนาจ บุญประเสริฐ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 123-139.
- ดรรารัตน์ เกื้ออนันต์ และเสาวณี ศิริสุขศิลป์. (2567). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(1), 222-236.
- Dennis E. Hinkle, William Wiersma, and Stephen G. Jurs, *Applied Statistics for the Behaviors Sciences*, 4th ed. (New Yoirk: Houghton Mifflin, 1998), 118.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts and Practices*, 7th ed. (California: SAGE Publications Ltd, 2020), 25.
- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership* (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 3-4.
- Andre A. de Waal, What makes a high performance organization: Five validated factors of competitive advantage that apply worldwide. (Global Professional Pub., 2012), 24-28.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts and Practices*, 7th ed. (California: SAGE Publications Ltd, 2020), 23-25.
- Leithwood and K., Janzi,D, “The effective of transformational leadership on Organizational Leadership conditions and student engagement with School,” *Journal of Educational Administration*, (38)2 (2000): 112-129.
- Oke, Adegoke., Natasha Munshi, and Fred O. Walumwa, “The Influence of Leadership on Innovation Process and Activities,” *Organization Dynamics* 38, no. 1 (2009): 64-72.
- Mcshane, S.L. and Glinow, *Organization Behavior*, (New York: McGraw– Hill, 2000), 75-76.
- Bernard M. Bass and B. J. Avolio, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994), 2.
- Linda Holbeche, “HR and The High Performance Organizations,” *Strategic HR Review* 5,2 (January-February 2004): 36-40.
- John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*, 9th ed. (New York: John Wiley & Sons, 2007), 436-440.
- Andre A. de Waal, What makes a high performance organization: Five validated factors of competitive advantage that apply worldwide. Global Professional Pub., 2012, 24-28.
- Robert V Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Educational and Psychological Measurement*, no.3 (November 1970): 608.

Kimmo Syvänen, “Transformational Leadership in High Performing Product Development and Products Organization,” Master of Science in Economics and Business Administration, University Of Vaasaa, 2023.