

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

The Development of 5-Dimensional Leadership Model of School Administrators under the Office of the Private Education Commission

เลอลักษณ์ คุ่มประยูร, สมชาย เทพแสง, ทศนา แสงวงศ์ดี

Lerluk Koomprayoon, Somchai Thepsaeng, Thasana Swaengsakdi

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Educational Administration, Faculty of Education Pathumthani University

E-mail: Tuk.psms@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2) ประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 30 คน ขั้นตอนการวิจัยมี 2 ขั้นตอน 1) พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างรูปแบบ 2) ประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าร้อยละ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมถูกต้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน
 - 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีข้อย่อย 10 ข้อ
 - 2) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีข้อย่อย 7 ข้อ
 - 3) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร มีข้อย่อย 10 ข้อ
 - 4) การสอนงาน มีข้อย่อย 12 ข้อ
 - และ 5) การกำกับติดตาม มีข้อย่อย 9 ข้อ รวมข้อย่อย 48 ข้อ
2. ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 1) การมี

วิสัยทัศน์ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การสอนงาน และ 5) การกำกับติดตาม ผลการประเมินระดับการนำไปใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก การนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด 1 ด้าน คือ การมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 1) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 2) การมีส่วนร่วม 3) การสอนงาน และ 4) การกำกับติดตาม

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

Abstract

The purpose of this research were: 1) to study the 5-dimensional leadership model of school administrators under the Office of the Private Education Commission, 2) to evaluate the feasibility and utilization of the 5-dimensional leadership model of school administrators under the Office of the Private Education Commission. The target group was 30 school administrators under the Office of the Private Education Commission. The research was conducted in 2 steps as follows: Step 1: Developing 5-dimensional leadership model of school administrators under the Private Education Commission. Step 2: Evaluating the feasibility and utilization of the 5-dimensional leadership model of school administrators under the Private Education Commission. The statistics used for data analyses were obtained from studying related documents, books, journals and research, and comments from expert group discussions were analyzed by content analysis IOC (Index of Item - Objective Congruence) percentage, mean and Standard Deviation.

The research results found that:

1. The 5-dimensional leadership model of school administrators under the Office of the Private Education Commission was appropriate and accurate, consisted of 5 aspects: 1) Having vision with 10 items, 2) Having personnel participation with 7 items, 3) Building relationship with personnel with 10 items, 4) Coaching with 12 items, and 5) Monitoring with 9 items. Totally 48 items.

2. The results of the evaluation of the feasibility and utilization as a whole had the feasibility at the high level. They were arranged in descending order of mean as follows: 1) Having vision, 2) Building relationship with personnel,

3) Having personnel participation, 4) Coaching, and 5) Monitoring. The evaluation results of the level of utilization as a whole had the utilization at the high level. When considered individual aspects found that Having vision were at the high level. The other were arranged in descending order; 1) Building relationship with personnel, 2) Having personnel participation, 3) Coaching, and 4) Monitoring.

Keywords: 5-Dimensional leadership, School administrators, Office of the Private Education Commission

1. บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดีในองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (Dess, G. and Pickens, J. C., 2000: 18-34) ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ ผู้นำ คือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามทิวาวไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคลากรที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2539: 10) นอกจากนี้ ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารและการจัดการมีอิทธิพลต่อกระบวนการกลุ่มและสังคมในหน่วยงาน สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย (สมชาย เทพแสง และ อรจิรา เทพแสง, 2549: 1-2)

สภาพปัจจุบันและปัญหาของผู้นำในปัจจุบันที่ขาดวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ในด้านการคิดวิเคราะห์ ขาดทักษะการแก้ไขปัญหา ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองและสังคมที่สูงและซับซ้อนยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน ขณะเดียวกันก็มีปัญหาการขาดแคลนภาวะการนำและการขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มากพอที่จะนำพาคนทั้งประเทศแก้ปัญหาในเชิงปฏิรูปประเทศเชิงโครงสร้างได้อย่างเข้าใจจากเหง้าและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยากร เชียงกุล, 2553: 3-5)

อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทาย ปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง นโยบายขององค์กรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าเท่าเทียมประเทศอื่น ๆ ทำให้ประเทศสามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้ (Bennis, Warren and Nanus, Burt, 1997) ผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองไปสู่รูปแบบใหม่เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้เป็นยุคดิจิทัล และเป็นโลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมีบทบาทในสังคมไทย ทำให้คนไทยต้องติดตามความเคลื่อนไหวของโลกอย่างใกล้ชิด คนที่ตามไม่ทันจะตกยุคได้ ดังนั้นในระบบสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่ผลิตกำลังคนไปสร้างสังคมและประเทศชาติ จึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมีความวิสัยทัศน์ สามารถมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ใช้การมีส่วนร่วมให้บุคลากรทำงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จนประสบผลสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด มีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ที่สำคัญมีการกำกับติดตามการดำเนินงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Cempbell nd Samiec, 2005: 23-28) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นสามารถดำเนินงานไปสู่ทางที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันมีการจัดเตรียมองค์กรในการผลิตผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างพร้อมเพรียง (Hyacinth, 2015: 5-11) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ จะทำงานในลักษณะบูรณาการ โดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นภาพรวม โดยใช้ความมุ่งมั่นตั้งใจและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีจินตนาการ และมุ่งผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้และการมองอนาคตต้องอาศัยความคิด จินตนาการที่หนักแน่น เพื่อความสำเร็จขององค์กร (Prasanth, 2017: 1-5)

ผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงตนเองไปสู่รูปแบบใหม่เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวได้ ซึ่งในปัจจุบันนี้เป็นยุคดิจิทัล และเป็นโลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมีบทบาทในสังคมไทย ทำให้คนไทยต้องติดตามความเคลื่อนไหวของโลกอย่างใกล้ชิด คนที่ตามไม่ทันจะตกยุคได้ ดังนั้นในระบบสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่ผลิตกำลังคนไปสร้างสังคมและประเทศชาติ จึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะนักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมี

วิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดมุมมองใหม่ ๆ สามารถมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งกระตุ้นให้ครุ้อมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำใน 5 มิติ ที่มีความสอดคล้องต่อการนำไปแก้ปัญหา ปัจจุบันของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ 5 มิติจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ใช้การมีส่วนร่วมให้บุคลากรทำงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด มีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ที่สำคัญมีการกำกับติดตามการดำเนินงานของบุคลากร เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพ (Garrison, Mark., and Bly, Margaret, Anne, 1997: 45-47) ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศอบอุ่นสามารถดำเนินงานไปสู่ทางที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันมีการจัดเตรียมองค์กรในการผลิตผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างพร้อมเพรียง (Pinder, C. C., 2008: 33)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยหัวข้อ ภาวะผู้นำ 5 มิติ ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยให้ความสำคัญในภาวะผู้นำ 5 มิติ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 4) การสอนงาน และ 5) การกำกับติดตาม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและสามารถบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
2. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางการร่างรูปแบบ

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลภาวะผู้นำ 5 มิติ จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มากำหนดเป็นร่างรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำแนวทางการร่างรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence): IOC ตรวจสอบข้อความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

5. การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 78 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 30 โรงเรียน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 เป็นรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมถูกต้อง ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีข้อย่อย 10 ข้อ 2) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีข้อย่อย 7 ข้อ 3) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร มีข้อย่อย 10 ข้อ 4) การสอนงาน มีข้อย่อย 12 ข้อ และ 5) การกำกับติดตาม มีข้อย่อย 9 ข้อ รวมข้อย่อย 48 ข้อ

2. ผลประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การมี

วิสัยทัศน์ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การสอนงาน และ 5) การกำกับติดตาม ผลการประเมินระดับการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก การมีวิสัยทัศน์มีการนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 1) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 2) การมีส่วนร่วม 3) การสอนงาน และ 4) การกำกับติดตาม

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อภิปรายได้ 3 ประเด็น ดังนี้

5.1 ผลการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ข้อคำถามแต่ละองค์ประกอบจำนวน 48 คุณลักษณะ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านการสอนงาน และด้านการกำกับติดตาม ซึ่งเป็นที่มาของรูปแบบและคุณลักษณะของผู้นำ 5 มิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารในแต่ละด้านมีความสำคัญต่อการบริหารดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์มีคะแนนมากเป็นอันดับที่ 1 เนื่องจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ย่อมมีทิศทางที่ชัดเจน การดำเนินงานเกิดการประสานงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานไปด้วยกันด้วยความเต็มใจ เป็นประชาติ บุคลากรที่มีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการสอนงาน การทำงานบรรลุความสำเร็จสูงสุด สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจอย่างมีความสุขในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับศรัทธาแก่บุคลากรทั้งภายในและนอกองค์กร (Campbell and Samiec, 2005: 23-28) สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของลักษณะผู้นำเบส (Bass, 1994: 133) ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้นำแนวใหม่เป็นการเปลี่ยนสภาพกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำที่กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสับสนในปัจจุบัน

การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่มาพร้อมกับภาวการณ์ตัดสินใจที่ดี เด็ดขาด ทำให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด การกำหนดวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่สำคัญและอันดับแรกของผู้บริหาร รวมถึงการ

กำหนดเป้าหมายและนโยบายขององค์กร เพราะเป็นภาวะผู้นำที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ก่อให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

2. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ เพราะการสร้างความสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้บริหารรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะเวลานาน ช่วยเหลือประสานงานเพื่อมิให้เกิดอุปสรรคปัญหาในองค์กร การ์ริสัน แอนด์ บาย (Garrison and Bly, 1997: 45-47) ให้ความสำคัญของการสร้างสัมพันธ์กับบุคลากรไว้ว่าองค์กรเกิดการสร้างความสามัคคีธรรมรวมพลังในการร่วมแรงร่วมใจ ความรักใคร่สมัครสมานสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดี บุคคลยอมรับนับถือให้เกียรติกัน ทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพินเดอร์ (Pinder, 2008: 33) ว่าผู้บริหารควรมีเทคนิคในการสร้างสัมพันธ์ด้วยการสร้างความเข้าใจผู้อื่น มีความไว้วางใจ ให้เกียรติกับบุคลากร สร้างทัศนคติ และมีมุมมองในแง่ดีเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา สรรกิจโกศล (2558: 228) พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสู่โลกสากล ต้องมีความสามารถในการบริหารคนและทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้คุณค่าผู้อื่น การให้อำนาจผู้อื่น ทักษะในการบริหารที่มุ่งงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเบิร์ด (Bird, 2013: 810-828) พบว่า ความสัมพันธ์ของผู้บริหารระหว่างบุคคลเป็นทักษะในสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นความสามารถที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นมิติของภาวะผู้นำที่สำคัญในการดำเนินงานประสบความสำเร็จ เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ และทำให้ผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสมัครใจ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคลากรร่วมมือร่วมใจในการวางแผน เพื่อไปสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสนใจ ความต้องการของแต่ละบุคคล เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการช่วยแก้ปัญหาและประสานงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ทองมา (2560: บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ คือ การสร้างจุดเชื่อมต่อและการสร้างการแบ่งปันความรู้ 2) พฤติกรรมผู้นำ ตัวบ่งชี้ คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สร้างความศรัทธามีความยุติธรรม 3) บทบาทภาวะผู้นำ ตัวบ่งชี้ การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อข้อความ มาตา แก้วเซ่ง ที่อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง (2559: 48-66) ผู้บริหารสามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความ

เป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานทั่วถึงและมีความเป็นธรรม

4. ด้านการสอนงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการสอนงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำ 5 มิติ ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ และสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เกิดขวัญและกำลังใจ องค์กรเข้มแข็ง ผู้บริหารใช้การสอนงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) การสอนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พัฒนาอาชีพและปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ สเต็บบินส์ (2012: 58-70) ที่ได้กล่าวถึงการสอนงานว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงาน และ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2562) กล่าวว่า iva การสอนงานเป็นเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของพนักงานได้ทุกระดับ สามารถนำไปพัฒนาได้ในหลายโอกาส การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ใช้กันอย่างแพร่หลายแทบในทุกองค์กร การสอนงานเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานและเรียนรู้งานไปด้วยในตัว อันนำไปสู่ทักษะความชำนาญที่เกิดขึ้นในการทำงานต่อไป

5. ด้านการกำกับติดตาม

ภาวะผู้นำด้านกำกับติดตามควรต้องมีในผู้บริหาร ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ทราบความก้าวหน้า ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การกำกับติดตามเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินงาน (Process) และผลการดำเนินงาน (Output) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับทบทวน แก้ไขปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารจะทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback System) แก่ผู้รับผิดชอบทำการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำพล วิลัยาลัย (2557: 45) ได้ให้ความหมายของการกำกับติดตามการดำเนินงานไว้ว่า กิจกรรมที่ตรวจสอบว่าการปฏิบัติงาน โครงการ กิจกรรมเป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหา หรืออุปสรรคก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และผลของกิจกรรมหลังจากการดำเนินการเป็นอย่างไร Koteva Mojsovski (2015: 1-6) ให้ความหมายของการกำกับติดตามว่า หมายถึง การใช้การตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อช่วยให้ระบบการวางแผน และการบริหารมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยรวบรวม

ข้อมูลตามระบบงาน เป้าหมาย วิธีการ ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน แล้ววิเคราะห์นำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ วิทยา เกริกศุกลวนิชย์ (2557: บทคัดย่อ) ค้นพบในงานวิจัยว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารมีการกำกับติดตามดำเนินงานของผู้กำกับติดตาม 2) ผู้บริหารลงใกล้ชิดเพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานของผู้ดำเนินงาน 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย 4) ผู้บริหารมีเจตคติต่อระบบกำกับติดตามนโยบายในเชิงบวก 5) ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียน 6) ผู้บริหารและครูมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการกำกับติดตาม 7) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม 8) ผู้บริหารใช้วิธีจูงใจในการทำงานด้านการกำกับติดตาม 9) ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับติดตามที่โรงเรียนแต่งตั้งขึ้น 10) ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักในบทบาทการกำกับติดตามงานตามนโยบาย

5.2 ผลการประเมินความเป็นไปได้และการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์ประเมินระดับความเป็นไปได้และระดับการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร 3) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) ด้านการสอนงาน และ 5) ด้านการกำกับติดตาม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ภาวะที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีในการสร้างงานที่สำเร็จสมบูรณ์ด้วยการมีมุมมองความเชื่อ ค่านิยมที่เป็นระบบ มีความรอบรู้ในข้อมูลที่ใช้ประกอบการแก้ไขปัญหาอุปสรรค สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กรด้วยหลักการและเหตุผลที่เป็นปัจจุบัน บริหารงานด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้นำเสนอความคิดเห็น จัดสรรปันส่วนงาน ความรับผิดชอบ รวมถึงอำนาจการตัดสินใจ ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถ และสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ด้วยการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจและเป็นผู้ฟังที่ดี รวมถึงผู้บริหารที่เป็นที่นาเคารพนับถือด้วยการแนะนำให้คำปรึกษา สอนงานด้วยการคิดบวก มีความคิดสร้างสรรค์ และกำกับติดตามงานด้วยการเป็นมิตร ให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรมและเป็นรูปธรรมดังนั้นประเด็นน่าสนใจ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 5 มิติดังกล่าวข้างต้นไปใช้ในการปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. รูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นมานี้ เป็นรูปแบบที่ใช้สำหรับพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา หากหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องการนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น ๆ หรือในพื้นที่เขตการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ก็สามารถนำรูปแบบนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตำแหน่งนั้น ๆ ได้

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำ 5 มิติของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับความเหมือนความต่างของหลักการบริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารธุรการและการเงิน และงานบริหารทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

- กำพล วิลาลัย. (2557). รูปแบบการกำกับติดตามการบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. **ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- กัลยา สรรพกิจโกศล. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสู่โลกสากลของผู้บริหาร บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมส่งออกอาหารของประเทศไทย. **ปริญญานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา เกริกศุกุลฉนิษย์. (2557). กระบวนการเชิงระบบในการกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของโรงเรียนมัธยมศึกษา. **ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). **ปฏิรูปประเทศไทย.** กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2539). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. **เอกสารประกอบการสอน.** กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สมชาย เทพแสง และอรจิรา เทพแสง. (2549). **ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป**. นนทบุรี: เกรทเอดดูเคชั่น.
- สุชาติ ทองมา. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **ปริญญา นิพนธ์ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2562). **บทความสอนงาน**. เข้าถึงได้จาก <https://www.dol.go.th/train/Pages/Coaching1.aspx> (สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2562).
- Bass, Bernard. (1990). From transactional to transformational leadership: learning to Share the Vision. **Organizational Dynamics**, 18 (3), 19-31.
- Bird, A. (2013). Mapping the content domain of global leadership competencies. **In Global leadership: Research, practice and development**, 10(2), 80-96. New York. NY: Routledge.
- Bennis, Warren and Nanus, Burt. (1997). **Leaders**. New York: Happer Collins Publishers.
- Campbell, Scott and Samiec, Ellen. (2000). **5 D Leadership: Key Dimensions for Leading in the Real World**. London: Sage.
- Dess, G. and Pickens, J. C. (2000). Changing Roles: Leadership in the 21st Century. **Organizational Dynamics**, 3(28), 18-34.
- Garrison, Mark., and Bly, Margaret, Anne. (1997). **Human Relations**. Boston:
- Koteva Mojsovski, Tatjana. (2015). Possibilities of teacher for monitoring detecting and Recording of individual characteristics of student in school age. **International Journal of Cognitive Research in Science Engineering and Education**, 3(1), 1-6.
- Pinder, C. C. (2008). **Work Motivation in Organizational Behavior**. (2nd ed). New York: Psychology Press.
- Prasanth, Abilesh, J. (2017). 5 Dimension Leadership. **Scribd journal**, 5(1), 1-5.
- Stebbins S, Molly. (2012). Monitoring the Effectiveness of the Wilson Reading System for Students with Disabilities: One District's Example. **Research Gate Journal**, 20(1), 58-70.