



Distributed Leadership and Human Capital Development Affecting High-Performance Organization of School

Paweena Palawedchakij and Jantarat Phutiariyawat

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: nfppaweena@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-2766-484X>

E-mail: jantaphu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-2766-484X>

Received 17/09/2024

Revised 22/09/2024

Accepted 22/10/2024

Abstract

Background and Aims: The aims of this study are as follows: (1) to study the levels of distributed leadership, the levels of human capital development, and the levels of high-performance organization of schools; (2) to examine the relationship between distributed leadership, human capital development, and high-performance organization of schools; (3) to study distributed leadership and human capital development on high-performance organization of schools.

Methodology: The sample group consisted of 248 teachers from Bangkok Metropolitan Administration schools by multi-stage random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with an IOC value of 0.50 or higher. The reliability value of the questionnaire was .974. The statistical analyses included percentage, mean, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression.

Results: The findings revealed the following: (1) the overall levels of distributed leadership, human capital development, and high-performance organization of schools were high, and (2) distributed leadership and human capital development were correlated with high-performance organization of schools. Overall, the variables showed correlation coefficients ranging from .629 to .922, all with statistically significant relationships; and (3) distributed leadership and human capital development influenced the high-performance organization by 70.40% at the .001 level.

Conclusion: The findings show that distributed leadership and human capital development have a significant impact on school performance. These factors were responsible for 70.40% of the influence on school performance, with strong and statistically significant correlations.

Keywords: Distributed Leadership; Human Capital Development; High-Performance Organization



ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ปวีณา พลาเวชกิจ และจันทรีศรี ภูติอริยวัฒน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: โรงเรียนที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการพัฒนาทุนมนุษย์มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรสมรรถนะสูง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ระดับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์และระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครรวมทั้งสิ้น 248 คน กำหนดตามตารางเครชชีและมอร์แกน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัย: 1) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ภาพรวมพบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .629 ถึง .922 3) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สรุปผล: ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจและการพัฒนาทุนมนุษย์มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนรับผิดชอบต่ออิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนถึง 70.40% โดยมีความสัมพันธ์ที่ชัดเจนและมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา; การพัฒนาทุนมนุษย์; องค์กรสมรรถนะสูง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของศตวรรษที่ 21 เป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือโรงเรียนสมรรถนะสูง เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) โรงเรียนสมรรถนะสูงเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน มีความคาดหวังสูงสำหรับความสำเร็จ มีสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (อันวา วาทิตต์พันธ์,

2564) ผู้บริหารของโรงเรียนมีวิสัยทัศน์เฉพาะสำหรับโรงเรียนของตน มีการกำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอนทั่วทั้งโรงเรียนและมีความคาดหวังสูงสำหรับผลการเรียนของนักเรียน เพิ่มเวลาการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อกระตุ้นการเรียนการสอน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีบรรยากาศของโรงเรียนที่ดี ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน (Texas Education Agency, 2016)

หากพิจารณาถึงสถานการณ์ของระบบการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวม พบว่าการพัฒนาการศึกษาขาดความต่อเนื่องในเชิงนโยบายและระดับคุณภาพการศึกษาที่มีแนวโน้มต่ำและลดลงอย่างต่อเนื่อง และจากการพิจารณาคุณภาพการศึกษาในระดับท้องถิ่น ภายใต้การจัดการศึกษาในบริบทของกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ยังมีข้อจำกัดและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร อาทิ ปัญหาคะแนนการประเมินสมรรถนะนักเรียนมาตรฐานสากล (PISA) ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับต่ำ ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - net) ที่มีภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งโรงเรียนที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ โดยต้องให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันบนฐานของความร่วมมือนำใจ และการสร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เป็นปรากฏการณ์ที่ค่อนข้างใหม่ในโรงเรียนของประเทศทางตะวันตก เป็นภาวะผู้นำที่ขยายเป็นวงกว้างอย่างรวดเร็วไปในหลาย ๆ ประเทศ (Kayrooz and Fleming, 2008) เป็นกระบวนการที่ผู้นำนั้นให้อาสาในการให้บทบาทและอำนาจสู่บุคคลอื่นในองค์กรในการมีส่วนร่วมในการบริหาร ใช้ประโยชน์จากการให้อาสาและความเป็นผู้นำของบุคคลนั้นบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน การกระจายความเป็นผู้นำไปสู่ครูจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านการจัดการเรียนรู้ (Harris, 2016) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรพร ศิริพันธ์บุญ และ กนกพร สมปราชญ์ (2560) พบว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ ณัชฎานุช สุดชาติ และคณะ (2561) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุดคือภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญในอันดับแรก ๆ (วิรัชพัชร นันทินบัณฑิต, 2563) และยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยังเป็นปัญหาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งมีผลมาจากการที่ครูไม่มีศักยภาพเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการเรียนของนักเรียนและการสอนของครู เกี่ยวข้องโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการหลักสูตรและการสอนอย่างเอาใจใส่และสนใจพฤติกรรมการสอนของครู เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนสู่ประสิทธิผลของการจัดการศึกษา (ดวงเดือน ศิริโท และ สมานจิต ภิรมย์ริน, 2561) องค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพในทุกกระดับ จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล, 2559) ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์กร (โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช, 2555)

การพัฒนาระบบการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีทิศทางที่เชื่อมโยงไปสู่การผลิตบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในระดับต่าง ๆ จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) เน้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 กำหนดไว้

ว่าให้พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งองค์ความรู้ มีคุณธรรมและมีทักษะในการดำรงชีวิต

จากปัญหาการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุงวางแผน ตลอดจนการบริหารจัดการต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้โรงเรียนนำไปใช้ในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง และมีความพร้อมที่จะรับและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีศักยภาพความพร้อมในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ และระดับของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. Texas Education Agency (2016) โดยระบอบองค์ประกอบของโรงเรียนสมรรถนะสูง มี 7 ประการ คือ 1) ผลการเรียนรู้ 2) การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ 3) ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ 4) เพิ่มเวลาเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน 6) บรรยากาศของโรงเรียน 7) คุณภาพของครู
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของ Elmore (2000) Gordon (2005) Macbeath (2005) Leithwood et al. (2007) Smith (2007) Davis (2009) Terrell (2010) Grant (2011) Riddle II, P. L. (2015) ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) พชรพร ศิริพันธ์บุญ และ กนกพร สมปราชญ์ (2560) ปาจรรัตน์ อิงคะวะระ (2561) และคมคาย น้อยสิทธิ์ และคณะ (2565) สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจได้ 3 องค์ประกอบคือ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ
3. วรลักษณ์ ลลิตศศิวิมล (2559) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ของ Armstrong (2007) พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การเรียนรู้ของบุคคล 2. การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร 3. การสร้างวิสัยทัศน์ 4. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 5. ชีตความสามารถเชิงกลยุทธ์

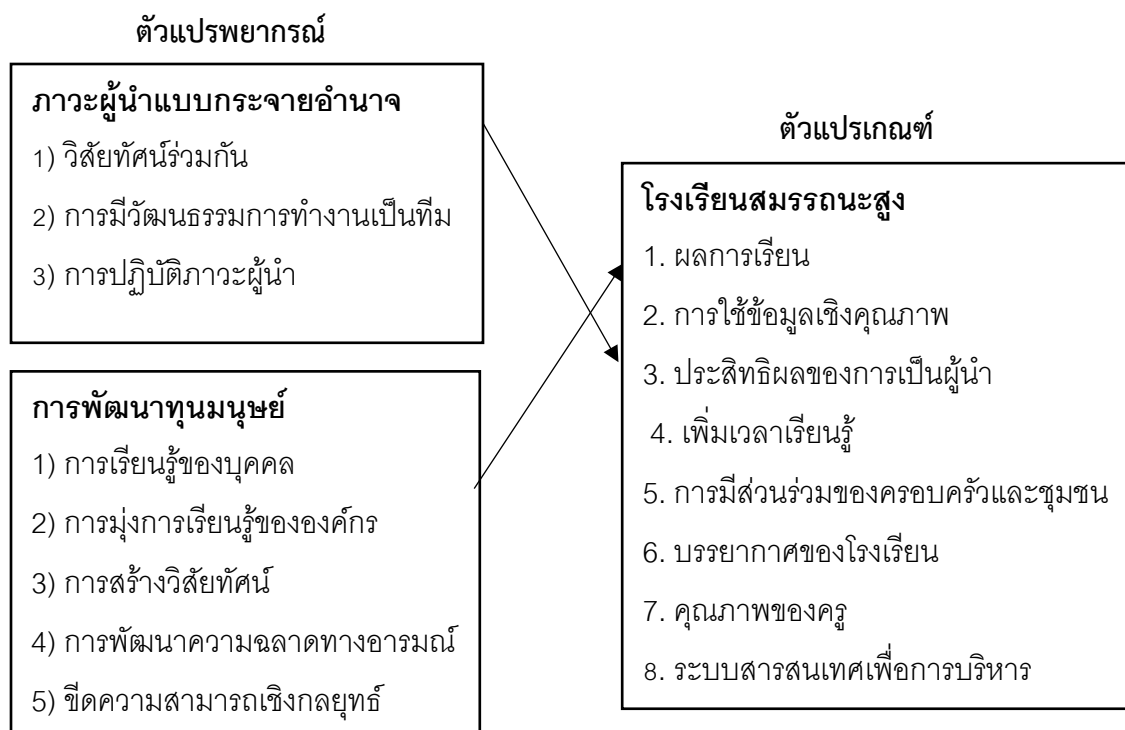
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนสมรรถนะสูง ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Texas Education Agency (2016) และผลการวิจัยของ อันนา วาทิตต์พันธ์ (2564) บัณฑิตการศึกษาระดับปริญญาโทของโรงเรียนสมรรถนะสูง 8 องค์ประกอบดังนี้ 1) ผลการเรียนรู้ 2) การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ 3) ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ 4) เพิ่มเวลาเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน 6) บรรยากาศของโรงเรียน 7) คุณภาพของครู และ 8) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

2. ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจได้ 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และ 3) การปฏิบัติภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ ผู้วิจัยพิจารณาใช้องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของวรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล (2559) ร่วมกับ Armstrong (2007) โดยการบูรณาการองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเรียนรู้ของบุคคล 2) การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร 3) การสร้างวิสัยทัศน์ 4) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และ 5) ซึ่ดความสามารถเชิงกลยุทธ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 12,654 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งสิ้น 248 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie และ Morgan, 1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974 แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและวิทยฐานะ และ ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ ระดับปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .968

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือระดับปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .988

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ ระดับปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .987

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังขั้นตอนต่อไปนี้

4.1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

4.2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้การ คำนวณการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.3) วิเคราะห์ระดับของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
.71 – 90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.5) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ และการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
1. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา	4.12	0.69	มาก
1.1 วิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.22	0.67	มาก
1.2 การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	4.08	0.76	มาก
1.3 การปฏิบัติภาวะผู้นำ	4.04	0.81	มาก
2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์	4.27	0.68	มาก
2.1 การเรียนรู้ของบุคคล	4.43	0.65	มาก
2.2 การมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร	4.25	0.72	มาก
2.3 การสร้างวิสัยทัศน์	4.23	0.73	มาก
2.4 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์	4.17	0.79	มาก
2.5 ขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์	4.26	0.67	มาก
3. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร	4.30	0.60	มาก
3.1 ผลการเรียนรู้	4.34	0.65	มาก
3.2 การใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ	4.33	0.66	มาก
3.3 ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ	4.16	0.78	มาก
3.4 เพิ่มเวลาเรียนรู้	4.21	0.70	มาก
3.5 การมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน	4.38	0.66	มาก
3.6 บรรยากาศของโรงเรียน	4.26	0.66	มาก
3.7 คุณภาพของครู	4.40	0.63	มาก
3.8 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.31	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า 1) ระดับปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, SD. = 0.69) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, SD. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, SD. = 0.81) 2) ระดับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, SD. = 0.68) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การเรียนรู้ของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, SD. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, SD. = 0.79) 3) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, SD. = 0.60) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ

คุณภาพของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, $SD. = 0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $SD. = 0.78$)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตัวแปร	L1	L2	L3	D1	D2	D3	D4	D5	DV
L1	1.00								
L2	0.705***	1.00							
L3	0.643***	0.877***	1.00						
D1	0.632***	0.768***	0.771***	1.00					
D2	0.629***	0.801***	0.835***	0.875***	1.00				
D3	0.647***	0.835***	0.856***	0.832***	0.897***	1.00			
D4	0.658***	0.844***	0.844***	0.816***	0.858***	0.915***	1.00		
D5	0.651***	0.828***	0.829***	0.848***	0.876***	0.922***	0.904***	1.00	
DV	0.653***	0.811***	0.807***	0.866***	0.867***	0.855***	0.866***	0.922***	1.00

หมายเหตุ

* หมายถึง $p\text{-value} < .05$, ** หมายถึง $p\text{-value} < .01$, *** หมายถึง $p\text{-value} < .001$

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุดคือการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($r = .811$, $p\text{-value} < .001$) ส่วนปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ($r = .922$, $p\text{-value} < .001$) ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .629 ถึง .922 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	b	SE _b	beta	t	p-value
a (Intercept)	0.75	0.18	-	4.10***	.000
1. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ	0.14	0.06	0.13	2.12*	.035
2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์	0.69	0.06	0.72	11.30***	.000

$R = .839$, $R^2 = .704$, $F = 227$, $p\text{-value} = .000$

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, *** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครร้อยละ 70.40 ($R^2 = .704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 227$, $p\text{-value} < .001$)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาทูลเกล้าถวายโดยรวมนและรายด้าน ดังนี้

1. ระดับปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ในมาตรา 43 ได้ระบุว่าให้วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติ โดยการเป็น วิชาชีพควบคุมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะหรือต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับ ปาจรรัตน์ อิงคะวะระ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ (2561) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจมุ่งเน้นเรื่องภาวะผู้นำที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกัน ส่งผ่านจากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง หากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปอีกทั้งใช้มุมมองจากหลาย ๆ คนเพื่อช่วยในการตัดสินใจบนพื้นฐานของความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการแบ่งอำนาจในภาระหน้าที่ตามความเชี่ยวชาญและความเหมาะสมเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของคมคาย น้อยสิทธิ์ และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีพบว่าด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำและด้านการมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรพร ศิริพันธ์บุญ และ กนกพร สมปราชญ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ระดับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของบุคคล รองลงมาคือ ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ตามด้วย ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูรับรู้ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของ

ตนเอง นำความรู้มาใช้เสริมสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูพัฒนา สร้างนวัตกรรม และผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน สนับสนุนให้ครูแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ เช่น ปัญหาในชั้นเรียน ปัญหาจากการติดต่อประสานงาน ยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงเดือน ศิริโท และ สมานจิต ภิรมย์รัตน์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่าระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของครู รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ทั้งการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการส่งเสริมวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา การส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ที่มีแนวทางในการขับเคลื่อนและกำหนดประเด็นการพัฒนาเฉพาะทางที่สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพด้วยกลไกการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด คือ การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ($r = .811, p\text{-value} < .001$) รองลงมา คือ การปฏิบัติภาวะผู้นำ ($r = .807, p\text{-value} < .001$) และด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($r = .653, p\text{-value} < .001$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของการทำงาน ประสานงานกับบุคลากรในการทำงานได้ บริหารจัดการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นก็คือสมรรถนะที่สูงของโรงเรียน สอดคล้องกับพัชรพร ศิริพันธ์ บุญ และ กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจกับการเป็นโรงเรียนสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์จำแนกรายด้านกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด คือ ด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ ($r = .922, p\text{-value} < .001$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งการเรียนรู้ขององค์กร ($r = .867, p\text{-value} < .001$) และด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ($r = .866, p\text{-value} < .001$) ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .629 ถึง .922 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวิรัชพัชร นันทินบัณฑิต (2563) กล่าวว่าทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สั่งสมในตัวเอง สามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน พัฒนาขึ้นด้วยการศึกษา การอบรม การสะสมประสบการณ์ รวมถึงการดูแลสุขภาพ พลาณามัย ซึ่งการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลถือว่าการลงทุนที่มีผลในระยะยาวในการที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และสอดคล้องกับ Chatterji and Kiran (2017) ที่ศึกษาตัวแปรทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยในภาคเหนือของประเทศไทย พบว่าตัวแปรทุนมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในอินเดียมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลการดำเนินงาน โดยตัวแปรทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยตัวแปรทุนมนุษย์ด้านความรู้ในการวิจัยเป็นปัจจัยความสำเร็จที่มีผลต่อการทำให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงในระดับโลก

6. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์มี โดยปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์มีอำนาจในการพยากรณ์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการดำเนินงาน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ สมรรถนะในการเป็นผู้นำ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานดีขึ้น สอดคล้องกับสอดคล้องกับกาญจนา ครุพิพรม (2563) กล่าวว่าว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) เป็นแนวทางหรือกระบวนการที่ส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ทักษะคิด และประสบการณ์ให้กับบุคลากรทำให้สามารถดึงศักยภาพเหล่านี้ที่แฝงอยู่ภายในออกมาใช้ประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีขีดความสามารถสูงก็จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ (2558) พบว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1) จากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปฏิบัติภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในกระบวนการลงมือทำมากกว่าคำพูด แบ่งปันวิสัยทัศน์กับผู้อื่นได้อย่างมีคุณค่า ให้อำนาจผู้อื่นในการกระทำ และคอยให้กำลังใจบุคลากร สร้างความรู้สึกในบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานให้มากขึ้น

1.2) จากผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาขีดความสามารถในการรู้เท่าทันพฤติกรรมความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมพร้อมและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ มีความพยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จของโรงเรียน

1.3) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 70.70 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการ ยกย่องโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

1.4) จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยองค์ประกอบทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 88.40 โดยด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์มีค่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์มากที่สุด ดังนั้นจึงผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับโรงเรียนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1) ควรทำวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้ และพัฒนาให้ดีขึ้น

2.2) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น

2.3) ควรทำการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ครุพิพร. (2563). การพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/2021/09/Karnjana%20Krupiprom63.pdf

คมคาย น้อยสิทธิ์, บุญเรียง ขจรศิลป์, และ ธนินาถ ญ สุนทร. (2565). การพัฒนาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแบบประเมินภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 10(4), 1726-1737. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/248969>

จตุพร งามสงวน. (2560). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล, และ กนกกานต์ แก้วนุช. (2555). ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2555.

ณัฏฐานุช สุดชาติ, ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข, และ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและพฤติกรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง: การวิเคราะห์อภิมโนผ่านตัวแปรต้นกลาง. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 14(2), 67-77. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMKKU/article/view/178984/127163>

ดวงเดือน ศิริโท, และ สมานจิต ภิรมย์รัตน์. (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ โรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 58-67.

ธันวา วาหิตต์พันธ์. (2564). องค์ประกอบของโรงเรียนมัธยมศึกษาสมรรถนะสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3795/1/60252905.pdf>

ปาริชาติ อังคะวะระ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *An Online Journal of Education*. 14(2), 1905-4491.

พัชรพร ศิริพันธุ์บุญ, และ กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจที่ส่งผลต่อโรงเรียนสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Education Khon Kaen University*, 11(3), 164-175. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/124352>



- เยาวเรศ ตระกูลวีระยุทธ. (2558). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขีดสมรรถนะสูง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(1), 12-25.
สืบค้นจาก: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/32950/28035>
- วรลักษณ์ ลลิตศิริวิมล. (2559). แบบจำลองสมการโครงสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดสงขลา. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 79-99. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/77284/62017>
- วิรัชพัชร นันทินบัณฑิต. (2563). การพัฒนาทุนมนุษย์ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3233>
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
<http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/Supphakant.pdf>
- สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). รายงานสถิติปีการศึกษา 2566 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558. วิชั่นพรีนซ์แอนด์มีเดีย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. สืบค้นจาก: <https://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2007). *Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy and Practice*. 3rd Edition, Kogan Page Publishers, London.
- Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural modeling perspective from north Indian universities. *International Journal of Educational Development*, 56, 52-61.
- Davis, M. (2009). *Distributed leadership and school performance*. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of The George Washington.
- Elmore, R. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Albert Shanker Institute.
- Gordon, Z. V. (2005). *The Effect of Distributed Leadership on Student Achievement*. Central Connecticut State University. <https://books.google.co.th/books?id=yZzuygAACAAJ>
- Grant, C. P. (2011). *The relationship between distributed leadership and principal's leadership effectiveness in North Carolina*. North Carolina State University.





- Harris, A. (2016). *Distributed leadership matters: perspectives, practicalities, and potential*. Thousand Oaks, California: Corwin. Retrieved from:
<https://sk.sagepub.com/Books/distributed-leadership-matters>
- Kayrooz, C., & Leming, M.J. (2008). *Distributed Leadership: Leadership in Context*. UNESCO-APEID International Conference: Quality Innovations for Teaching and Learning.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Leithwood, K., Mascal, B., Strauss, T., Sacks, R., Memon, N., & Yashkina, A. (2007). Distributing leadership to make schools smarter: Talking the ego out of the system. *Leadership and Policy in schools*, 6(1), 37-67.
- MacBeath, J. (2005). Leadership as distributed: a matter of practice. *School Leadership & Management*, 25(4), 349-366.
- Riddle II, P. L. (2015). *The Relationship between the Distributed Leadership Readiness of West Virginia Principals and Their Perceptions of Selected School-based Committees*. West Virginia University.
- Smith, L. M. (2007). *A study of teacher engagement in four dimensions of distributed leadership in one school district in Georgia*. Ph.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Georgia Southern.
- Terrell, H. P. (2010). The relationship of the dimensions of distributed leadership in elementary schools of urban districts and student achievement. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 71(4-A), 1159.
- Texas Education Agency. (2016). *2015-2016 Reward Schools Case Studies: Statewide Report*. Texas Comprehensive Center.

