บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันกลายเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) เป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลทำให้ โลกมีความเป็นหนึ่งเดียว การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองมีลักษณะของการสร้างความเป็นสากล เป็นโลกของการแข่งขัน ผู้ที่มีความรอบรู้ข้อมูลข่าวสาร มีความเชี่ยวชาญจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่แข่งขันนี้ได้ มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ธีรยุทธ บุญมี, 2537 ; ประสาน สาระทัน, 2537) อีกทั้งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนต้องปรับเปลี่ยนไป ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน พื้นฐานของประชาชนไม่เพียงพอกับความเป็นอยู่ในชีวิตสังคมปัจจุบัน ตลาดแรงงานต้องการผู้มีพื้นฐานการศึกษาสูงขึ้น ขาดแคลนกำลังคนในสาขาอาชีพทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคคลและสังคมปรับตัวไม่ทันและก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะทั้งในด้านการพัฒนาทางด้านวัตถุกับการพัฒนาทางด้านจิตใจ การใช้กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การให้ความสำคัญแก่วิทยาการสมัยใหม่และวัฒนธรรมภายนอกกับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งการพึ่งพาอาศัยกันกับการพึ่งตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเยาวชนและประชาชนในฐานะบุคคล สมาชิกขององค์การ สังคมประเทศชาติและประชาคมโลกให้มีพื้นฐานเพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอยู่ภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้

การศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาดังกล่าว ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ ประชาชนมีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพเพียงพอสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในสาขา

อาชีพต่าง ๆ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสันติสุข มีหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นที่ยอมรับกันว่าหากจัดการศึกษาให้ประชาชนเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาระหว่างด้านต่าง ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) รัฐบาลปัจจุบันจึงตระหนักในความสำคัญและกำหนดนโยบายพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยอาศัยหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นกลไกที่สำคัญให้นโยบายนำไปสู่การปฏิบัติ

ในการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอันสำคัญดังกล่าว เป็นองค์การทางการศึกษาที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีทุกจังหวัดของประเทศ เป็นหน่วยงานประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน สถานศึกษาในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาจิตใจ คุณธรรมและการพัฒนา อนุรักษ์วัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด โดยมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารสำนักงานและเป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการเพื่อช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ดูแล กำกับ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งที่เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2533) ดังนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัดสนองนโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็วให้บรรลุเป้าหมายได้

การบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในด้านนโยบาย บุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกและระบบงาน และการสนับสนุนของจังหวัดในด้านนโยบายและงบประมาณบางส่วน มีข้อจำกัดทำให้มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ศึกษาธิการจังหวัดไม่สามารถบริหารงานให้สำเร็จได้ผลดีเท่าที่ควร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2532 ; 2533)

1. โครงสร้างการบริหารการศึกษาในระดับจังหวัดขาดเอกภาพทางการบริหาร (unity of command) เนื่องจากโครงสร้างการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการแบ่งออกเป็นกรมต่าง ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาแต่ละระดับแต่ละประเภท เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติรับผิดชอบจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา กรมสามัญศึกษารับผิดชอบจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรมอาชีวศึกษารับผิดชอบจัดการศึกษาอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบจัดการศึกษานอกโรงเรียน เป็นต้น โดยกรมเหล่านี้มีสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดเป็นราชการบริหารส่วนกลางทั้งสิ้นแต่มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตจังหวัด จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติหรือระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการศึกษานั้น ๆ โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพียงกรมเดียวที่ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ การแบ่งส่วนราชการโดยแยกงานกันทำแต่ละกรมและกรมต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นนิติบุคคลก็ได้พยายามจัดให้มีโครงสร้างการบริหารงานของกรมอยู่ในระดับจังหวัดและอำเภอ คือ ตั้งหน่วยงานของตนขึ้นมารับผิดชอบพร้อมทั้งกำหนดกฎหมาย ระเบียบ จนทำให้เกิดข้อจำกัดในการที่จะทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคและหน่วยงานที่เป็นราชการส่วนกลางในจังหวัด

2. จากโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว เป็นระบบบริหารงานที่รวมอำนาจ (centralization) ไว้ในส่วนกลาง ทำให้การบริหารงานในจังหวัดขาดความชัดเจนในหน้าที่และความรับผิดชอบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจสั่งการ ไม่มีรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หน่วยงานสถานศึกษาขึ้นตรงต่อกรมเจ้าสังกัดเป็นผลให้หน่วยงานสถานศึกษาตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมมากกว่าที่จะเห็นความสำคัญของนโยบายของจังหวัด

3. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยังขาดทรัพยากรและปัจจัยในการดำเนินงานในฐานะหน่วยงานที่จะประสานงาน สนับสนุน กำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ บุคลากรยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีค่อนข้างจำกัด สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุครุภัณฑ์ยังไม่ได้รับตามเกณฑ์ที่กำหนด อาคารสถานที่ค่อนข้างคับแคบ ในขณะที่หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาค่อนข้างมีความพร้อมในทุกด้าน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักในความสำคัญของปัญหาเหล่านี้ ได้พยายามหาแนวทางในการแก้ไขตลอดมา กำหนดให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด จัดให้มีโครงการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (พ.ศ.2532-2535) ทำให้มีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ โครงสร้างการบริหารงาน พัฒนาระบบงาน ปรับปรุงอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และอัตรากำลังให้มีความพร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2532) และได้ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีกฎหมายรองรับ โดยกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2535 นอกจากนี้ยังได้ระบุเป็นนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ที่จะพัฒนาระบบบริหารการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาในส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวในการบริหารงานให้มากยิ่งขึ้น กำหนดเป็นมาตรการได้แก่ พัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารให้มีเอกภาพในด้านนโยบายและแผน กระจายอำนาจในการบริหารไปสู่หน่วยปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น และปรับปรุงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2535)

แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เป็นเพียงกลยุทธที่ช่วยให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ข้อจำกัดทางการบริหารเท่านั้น เนื่องจากปัญหาหลักที่สำคัญในเรื่องการขาดเอกภาพทางการบริหารในระดับจังหวัด ยังคงเป็นปัญหาอยู่ และมีผลกระทบ

ต่อการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และเนื่องจากงบประมาณของประเทศมีจำกัด ดังนั้น ในส่วนของการพัฒนาอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และอัตรากำลัง จึงยังไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ยังไม่ได้รับตามที่กำหนด ดังนั้น การบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจึงยังมีปัญหาดังกล่าวปรากฏอยู่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2537)

เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ (อมรชัย ตันติเมธ, 2532) ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดังกล่าว แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาภาวะผู้นำ (leadership) ของศึกษาธิการจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากศึกษาธิการจังหวัดมีฐานะเป็นนักบริหารการศึกษาระดับจังหวัด เป็นผู้บริหารสำนักงาน ผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์การมีหน้าที่เช่นเดียวกันกับหน้าที่ขององค์การกล่าวคือ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือ (cooperative system) ในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน(Barnard, 1968)ซึ่งการที่ผู้บริหารจะสามารถชักชวนหรือชี้นำให้ผู้อื่นทำงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยผู้ร่วมงานมีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือได้นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ (Baron and Greenberg, 1990) ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสภาพที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีผลกระทบจากข้อจำกัดทางการบริหารหลายประการดังกล่าว

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ในการที่จะให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536) มีการศึกษาวิจัยกันหลายแนวทาง แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่เป็นแนวทางใหม่ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) มีแนวคิดว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) การปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง (Bass, 1985) โดย แบส ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มี 2 ประเภท มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มี

ความต่อเนื่องกัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยผู้นำใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพยายามพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากการที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามอันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในสภาพการณ์ที่แตกต่างกันหรือในเวลาที่แตกต่างกันเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องมีปฏิกิริยาต่อสภาพแวดล้อม แต่เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม โดยพยายามที่จะเป็นผู้นำในสถานการณ์ (Avolio and Bass, 1988)

จากรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าว แบส (Bass, 1991) ได้สรุปจากผลการศึกษาและเสนอภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (the full range model of leadership)ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน(Transactional Leadership)และภาวะผู้นำแบบตามสบาย(Laissez-Faire Leadership) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลดีที่สุด ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีประสิทธิผลรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในปัจจุบัน นักวิจัยทางการบริหารมีความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากตระหนักถึงความจำเป็นขององค์การที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดกับการเผชิญอยู่ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง สังคมที่มีการแข่งขัน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้องค์การเผชิญกับสภาพสังคมดังกล่าวได้ (Yukl, 1989) นอกจากนี้ จากการวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ผลชัดเจนว่า ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลทำให้ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) สูงขึ้นในสภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่องค์การมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่น ๆ ได้ (Bass, 1985; Avolio and Bass, 1988; Yukl,1989) อย่างไรก็ตาม แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทางนี้ เป็นที่สนใจนำมาปรับใช้ในวงการธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ แต่ในวงการศึกษายังไม่ค่อยแพร่หลายนัก (รัชนี วิเศษสังข์, 2537)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และการศึกษาแนวคิดหลักการของภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่แบส (Bass) เสนอดังกล่าว จึงสมควรที่จะนำรูปแบบภาวะผู้นำของแบส (Bass) มาศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะภาวะผู้นำตามรูปแบบของแบสมีลักษณะเด่นที่น่าจะช่วยให้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสูงขึ้นและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีข้อจำกัดในการบริหารงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกันน้อยมาก และเป็นการศึกษาที่ใช้แนวคิดหลักการดั้งเดิม เป็นผู้นำที่ไม่สามารถเปลี่ยน สภาพการณ์ มุ่งเน้นการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดและผู้ตามมีความพึงพอใจเท่านั้น ยังไม่เห็นแนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่ชัดเจน

× ในส่วนของประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปัจจุบันนักวิชาการยอมรับว่าควรใช้รูปแบบพหุเกณฑ์ (multivariate effectiveness model) โดยมีมโนทัศน์ว่าองค์การเป็นระบบเปิด (Open System) ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อรักษาเสถียรภาพความมั่นคงของระบบและความอยู่รอดขององค์การและลักษณะขององค์การจะเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา เป็นลักษณะของวงจรชีวิตขององค์การ (life cycle) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล (indicators) จึงเปลี่ยนไปตามวงจรชีวิตขององค์การ ดังนั้น การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจึงต้องพิจารณาว่าองค์การอยู่ในช่วงวงจรชีวิตขององค์การในระยะใด นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาจากกรอบของเวลาในการประเมิน (time frame) และความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (constituencies) ว่าต้องการตัวบ่งชี้ประสิทธิผลใด (Cameron, 1986. Kreitner and Kinieki, 1989; Hoy and Miskel, 1991)

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) คือ รูปแบบบูรณาการ (Integrated Model) เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว โดยมององค์การเป็นระบบสังคม (Social System) ตามทฤษฎีของพาร์สัน (Parsons) องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ที่จะต้องทำ ทุกระบบสังคมต้องทำหน้าที่แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อ

ความอยู่รอด 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัถตุประสงค์ 3) การบูรณาการ(Integration) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดความมั่นคงของระบบและ 4) การรักษาสิ่งซ้อนเร้นภายใน (Latency)การรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลองค์การจึงใช้หน้าที่ 4 ประการ ดังกล่าวเป็นมิติประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้ จึงใช้รูปแบบประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามรูปแบบของฮอย และมิสเกล ทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ (Contingent) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาจากหลักการทั่วไป (Deductive Model) จากกรอบแนวคิดของประสิทธิผลองค์การสอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน

จากแนวทางในการวิจัยดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาภาวะผู้นำและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ได้ข้อมูลภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดตามแนวทางการศึกษาแนวใหม่ ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในปัจจุบัน และได้ข้อความรู้ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อันเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด รวมทั้งเป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวทางใหม่กับองค์การทางการศึกษาที่เป็นบริบทไทย เป็นประโยชน์ต่อสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำในวงการศึกษาไทยให้ลุ่มลึกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัด
2. เพื่อประเมินประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่แบส (Bass, 1985; 1991) ได้เสนอไว้ ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยเป็นรูปแบบที่มีพิสัยเต็มและสรุปภาวะผู้นำที่ใช้ได้ผลดี คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายมีประสิทธิผลต่ำสุด และจากการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การในทางบวก ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การในทางบวกในระดับต่ำหรือในทางลบ (Bass, 1985; Liang, 1991) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Bass, 1985; Kon, 1990)

สำหรับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนั้น จากการศึกษาเอกสารและผลการวิจัย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีปัญหาหลายประการ อาทิ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขาดการยอมรับจากหน่วยงานทางการศึกษา ขาดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสำนักงานให้เป็นที่ยอมรับบุคลากรของสำนักงานขาดการพัฒนาวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2533; จริยะ วิโรจน์, 2531; สุทัศน์ ปทะวานิช, 2534) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดยังไม่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิคม มายชุนทด, 2531; ธำรง อัมโร, 2531) มีปัญหาในการประสานงานกับหน่วยงานสถานศึกษา โดยหน่วยงานสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดไม่ดีเท่าที่ควร (ศักดา ปัญจพรผล, 2527) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานยังขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดโอกาสความก้าวหน้า ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (วิบูลย์ แมนสถิตย์, 2530; กำธร เศรษฐ์สกล, 2535)

ตามนัยสำคัญของการศึกษาดังกล่าว จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายน่าจะแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายตามการรับรู้ของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละแบบน่าจะแตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั้ง 5 ด้าน คือ (1)) ความสามารถในการปรับตัว (2) ความสามารถในการผลิตและการบริการ (3) ความสามารถในการประสานงาน (4) ความพึงพอใจในการทำงาน และ (5) ความผูกพันต่อสำนักงาน น่าจะอยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในด้าน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสำนักงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด น่าจะแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม น่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในทางบวก

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษาธิการจังหวัด น่าจะเพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัด

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดในด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมน่าจะเป็นตัวทำนายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

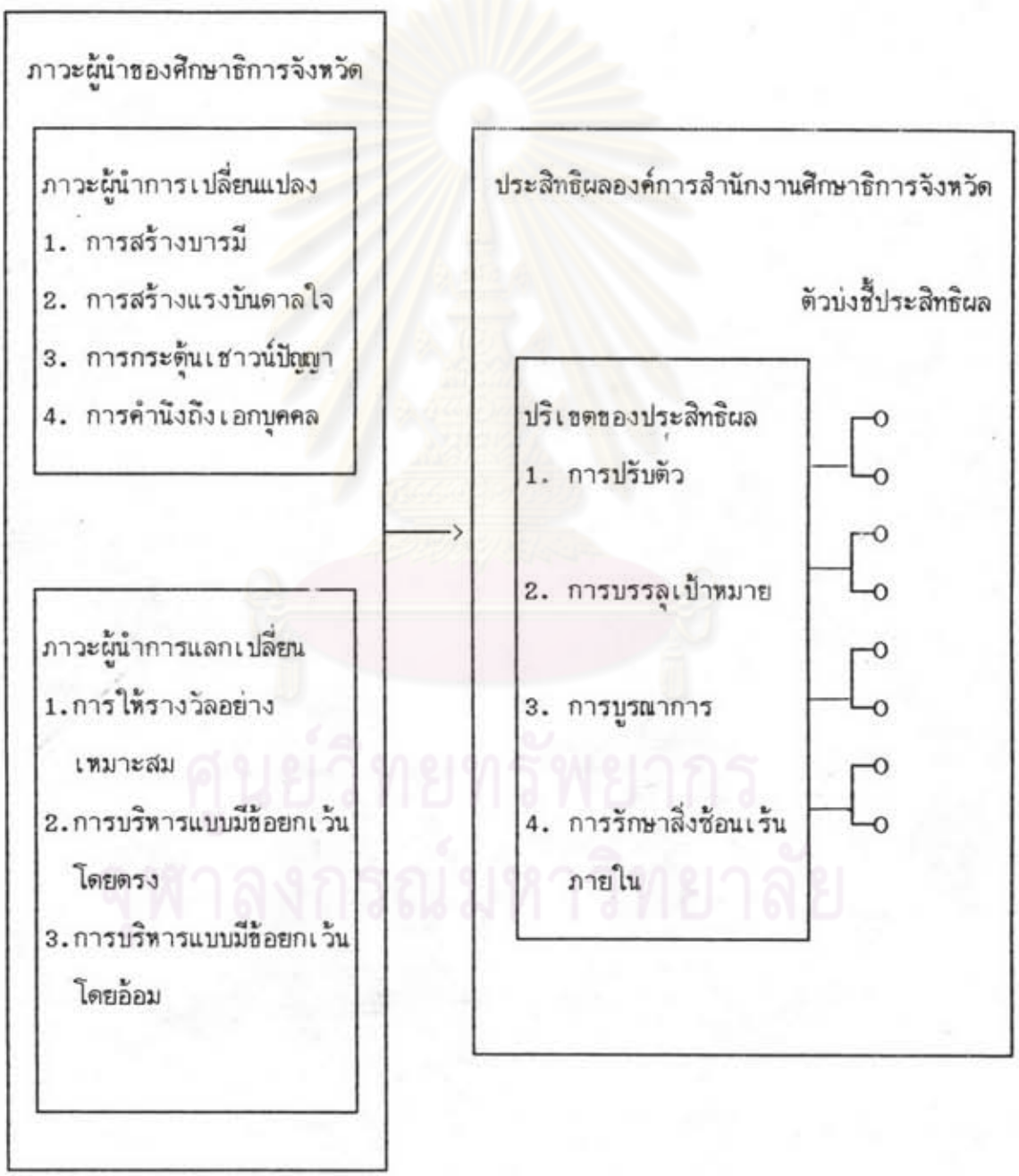
กรอบความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาทางการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด การศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลองค์การได้แนวคิดว่า ในสภาพปัญหาทางการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีส่วนทำให้ประสิทธิผลองค์การสูงขึ้น โดยใช้รูปแบบภาวะผู้นำของแบส (Bass, 1985) ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น มีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้ผู้ตามมีทัศนคติ ความเชื่ออยู่ในระดับวุฒิภาวะที่สูงจากเดิมที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และใช้ภาวะผู้นำรูปแบบเต็มพิสัยที่แบส (Bass, 1991) ได้สรุปมี 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญาและการคำนึงถึงเอกบุคคล 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงและการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม และ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเป็นแนวทางวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

สำหรับประสิทธิผลองค์การ มีแนวคิดใช้รูปแบบเฉพาะ เป็นรูปแบบพหุเกณฑ์ที่มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลสอดคล้องกับลักษณะขององค์การ โดยใช้รูปแบบอนุมานที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไป (Deductive Model) คือพิจารณาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลที่ได้จากการตีความตามทฤษฎี โดยใช้รูปแบบบูรณาการ (Integrated Model) ของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) ที่ใช้ทฤษฎีระบบสังคม (Social System) ของพาร์สัน (Parsons) เป็นแนวคิดกำหนดมิติประสิทธิผลและตัวบ่งชี้ประสิทธิผล โดยมีมโนทัศน์ว่าองค์การเป็นระบบสังคม มีหน้าที่ 4 ประการ (AGIL) คือ 1) การปรับตัว (Adaptation) 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) 3) การบูรณาการ (Integration) และ 4) การรักษาสิ่งซ้อนเร้นภายใน (Latency) ซึ่งตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิต (life cycle) ขององค์การ กรอบเวลาในการ

ประเมินและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดวงจรชีวิตขององค์การของรอบบินส์ (Robbins, 1990) เป็นแนวคิดในการกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังมีกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เป็นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยภาวะผู้นำและประสิทธิผลองค์การมีหลักการแนวคิดดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ใช้กระบวนการตามรูปแบบภาวะผู้นำของแบส (Bass) ที่พัฒนาใหม่ (Bass, 1991)

1.2 ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใช้ปริเขตประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) กำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลตามปริเขตของปริสิทธิผลให้สอดคล้องกับลักษณะของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามเวลาหรือเหตุการณ์ในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากวงจรชีวิตขององค์การตามแนวคิดของรอบบินส์ (Robbins, 1990) ที่แบ่งองค์การออกเป็นระยะ (stage) ตามลักษณะขององค์การเป็นแนวทางกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การของแต่ละระยะ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 ประชากรผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย

2.1.2 ประชากรที่ให้ข้อมูลภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด เป็นบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทั่วประเทศ 75 จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2538 ได้แก่ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จังหวัดละ 2 คน รวม 150 คน หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ สำนักงานละ 6 คน รวม 450 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของแต่ละสำนักงาน รวมทุกสำนักงาน 1,270 คน รวมทั้งหมด 1,870 คน

2.1.3 ประชากรที่ให้ข้อมูลประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามข้อ 2.1.2 รวม 1,870 คน และ ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด 75 คน รวมทั้งหมด 1,945 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดและปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน รองเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 1 คน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการกองตรวจและรายงาน ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งหมด 7 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดใช้การสุ่มจากประชากรนิยาม (Defined Population) คือ ประชากรที่ใช้สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2538 ที่ปฏิบัติงานร่วมกับศึกษาธิการจังหวัดคนปัจจุบันต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี เพื่อจะได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และให้ข้อมูลด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่เป็นข้อมูลในการวิจัยได้ มีทั้งหมด 30 จังหวัด ประกอบด้วย ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จังหวัดละ 2 คน รวม 60 คน หัวหน้าฝ่าย สำนักงานละ 6 คน รวม 180 คน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของแต่ละสำนักงานรวมทุกสำนักงาน 550 คน รวมทั้งหมด 790 คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางยามาเน (Yamane, 1967) มีความเที่ยงร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ย ประมาณ $\pm$ 3% โดยใช้วิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนร้อยละ 50 ของแต่ละกลุ่ม ได้ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด 30 คน หัวหน้าฝ่าย 90 คน และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 275 คน รวมทั้งหมด 395 คน

2.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตามข้อ 2.2.2 รวม 395 คน และศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด 30 คน รวมทั้งหมด 425 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 432 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

3.2 การประเมินประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการผลิตและบริการ 3) ความสามารถในการประสานงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงาน 5) ความผูกพันต่อสำนักงาน

3.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.3.1 ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด 2 ประเภท

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

(1) การสร้างบารมี

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ

(3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

(4) การคำนึงถึงเอกบุคคล

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย

(1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม

(2) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง

(3) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

3.3.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 5 ด้าน

1) ความสามารถในการปรับตัว

2) ความสามารถในการผลิตและบริการ

3) ความสามารถในการประสานงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4) ความพึงพอใจในการทำงาน

5) ความผูกพันต่อสำนักงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเท่านั้น ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่ได้นำมาศึกษาวิจัย

2. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ใช้เกณฑ์สัมพัทธ์ (relative criterion) โดยใช้เกณฑ์ตามสเกลของแบบสอบถาม

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ปฏิบัติงานกับศึกษาธิการจังหวัดต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี สามารถให้ข้อมูลภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้

2. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง หน่วยงานที่เป็นราชการส่วนภูมิภาคระดับจังหวัดทั่วประเทศ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. ศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2538 เป็นข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด

3. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2538 ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด

3.2 หัวหน้าฝ่าย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

3.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการให้ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

4. ปริเขตของประสิทธิผล หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่ใช้สำหรับกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

5. ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล หมายถึง ตัวแปรที่ใช้บ่งบอกสถานภาพของการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2)ความสามารถในการผลิตและบริการ 3) ความสามารถในการประสานงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 5)ความผูกพันต่อสำนักงาน

6. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผล หมายถึง ระดับค่าคะแนนที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของแต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยพิจารณาตามค่าคะแนนดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในด้านนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในด้านนั้นอยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในด้านนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. ภาวะผู้นำของศึกษาธิการ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหาร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย

7.1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหาร สำนักงานศึกษาธิการ-จังหวัดที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยศึกษาธิการจังหวัด แสดงบทบาททำให้บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ทำให้บุคลากรกลายเป็นผู้ที่มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ ซึ่งพิจารณาจากการที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 4 ด้าน คือ 1)การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงเอกบุคคล

7.1.1 การสร้างบารมี (Charisma)หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหาร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีความภูมิใจมีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยศึกษาธิการ-จังหวัดมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงมีทัศนภาพ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

7.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหาร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยศึกษาธิการจังหวัดอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้เข้าใจทัศนภาพและความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

7.1.3 การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยใช้สัญลักษณ์จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

7.1.4 การคำนึงถึงเอกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยง มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคลเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจินตภาพ มีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

7.2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหาร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง โดยศึกษาธิการจังหวัดให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงอย่างเหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากการที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการ 3 ด้าน คือ 1) การให้รางวัลอย่างเหมาะสม 2) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง และ 3) การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม

7.2.1 การให้รางวัลอย่างเหมาะสม (Contingent Reward) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการจูงใจบุคลากร ให้มีความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ ใช้การให้รางวัลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในบทบาท สร้างความเชื่อมั่นโดยการบอกผลลัพธ์ที่ผู้นำต้องการและบอกวิธีทำงานและบอกว่าหากบุคลากรทำงานสำเร็จ จะให้รางวัลตามที่บุคลากรต้องการเมื่อบุคลากรทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดแล้ว ศึกษาธิการจังหวัดได้ให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

7.2.2 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรง (Active Management-by-Exception) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาและศึกษาธิการจังหวัดจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าเป็นไปตามวิธีการที่กำหนดหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดไว้ ศึกษาธิการจังหวัดจะดำเนินการแก้ไขให้บุคลากรปฏิบัติให้ถูกต้อง

7.2.3 การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อม (Passive Management-by-Exception) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการทำให้บุคลากรมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามความคาดหวัง โดยการให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา และหากผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย ศึกษาธิการจังหวัดจะดำเนินการแก้ไขให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

7.3. การปล่อยตามสบาย(Laissez-faire Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ศึกษาธิการจังหวัดแสดงให้เห็นในการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่เป็นกระบวนการให้บุคลากรปฏิบัติตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมา โดยศึกษาธิการจังหวัดจะหลีกเลี่ยงการแทรกแซงการตัดสินใจ หรือรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ

8. ประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หมายถึง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันโดยมุ่งเน้นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพบูรณาการให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรักษาสิ่งซ้อนภายใน ได้แก่ ระบบการจูงใจ และแบบแผนวัฒนธรรมอันดีงามของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักงานทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสูง ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล 5 ด้าน คือ 1)ความสามารถในการปรับตัว 2)ความสามารถในการผลิตและบริการ 3)ความสามารถในการประสานงาน 4)ความพึงพอใจในการทำงาน 5)ความผูกพันต่อสำนักงาน

8.1 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการปรับเปลี่ยนหรือพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดดำเนินงานได้อย่างสมดุล สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากการยอมรับ ความสามารถ ความรวดเร็วของศึกษาธิการจังหวัดและบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงาน การริเริ่มสิ่งใหม่ และการใช้เทคโนโลยี

8.2 ความสามารถในการผลิตและบริการ หมายถึง ระดับความสามารถของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มุ่งปฏิบัติงาน 3 ฐานะคือ 1) ในฐานะกระทรวงศึกษาธิการและองค์กรกลางทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมของจังหวัด 2) ในฐานะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของจังหวัด และ 3) ในฐานะผู้ปฏิบัติให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ให้มีผู้แทนกรมในจังหวัดและงานคุรุสภาของจังหวัด ให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

8.3 ความสามารถในการประสานงาน หมายถึง ระดับการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่การปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ และสอดคล้องกันทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล งบประมาณ วิธีการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกและเวลาให้สามารถดำเนินงานร่วมกันด้วยความเรียบร้อย ซึ่งมีการใช้การประสานงานโดยการกำหนดหน้าที่การงาน การให้คณะกรรมการ การใช้แผน การติดต่อสื่อสารที่ดี การประชุมและการติดตามผล

8.4 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานของบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด เฉพาะผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีความรู้สึกชอบ มีความสุขกับการทำงาน โดยพิจารณาความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่ดีต่องาน สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ ลักษณะงาน รายได้ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะบริหารงาน การได้รับการยอมรับและการส่งเสริมความก้าวหน้า

8.5 ความผูกพันต่อสำนักงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกและความปรารถนาที่ดีของบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เฉพาะผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่ปฏิบัติงานให้กับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มี 3 ลักษณะ คือ 1) การแสดงตน มีความภาคภูมิใจสำนักงานและยอมรับจุดมุ่งหมายของสำนักงาน 2)การมีความเกี่ยวพัน มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของสำนักงาน และ 3) ความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในสำนักงานและปรารถนาจะเป็นสมาชิกของสำนักงานต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาทางการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการทางการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทฤษฎี หลักการ แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลองค์การ สรุปเป็นปัญหาการวิจัย และกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย โดยภาวะผู้นำใช้รูปแบบภาวะผู้นำของแบส (Bass, 1991) และประสิทธิผลองค์การใช้รูปแบบบูรณาการของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 1991) และแนวคิดเกี่ยวกับวงจรชีวิตขององค์การของรอบบินส์ (Robbins, 1990)

ขั้นที่ 2 การนิยามปัญหาการวิจัยและออกแบบการวิจัย

ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ประเภท ดังนี้

3.1 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีทั้งหมด 5 ข้อ เพื่อสอบถามผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผล

3.2 แบบสอบถามฉบับที่ 1 สำหรับผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สอบถามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ มีทั้งหมด 78 ข้อ ผู้วิจัยแปลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ แบบ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X-Rater)สร้างโดยแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1991)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีทั้งหมด 5 ด้าน มีจำนวน 78 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ ด้านที่ 1) ความสามารถในการปรับตัว ด้านที่ 2) ความสามารถในการผลิตและบริการ ด้านที่ 3) ความสามารถในการประสานงาน ด้านที่ 4) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านที่ 5) ความผูกพันต่อสำนักงาน

ตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญของประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและข้อเสนอแนะ

3.3 แบบสอบถามฉบับที่ 2 สำหรับศึกษาธิการจังหวัด มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สอบถามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ด้านความสามารถในการผลิตและบริการ เป็นชุดเดียวกันกับฉบับที่ 1 ตอนที่ 3 ด้านที่ 2 ความสามารถในการผลิตและบริการ

ตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและข้อเสนอแนะ เป็นชุดเดียวกันกับฉบับที่ 1 ตอนที่ 4

คุณภาพของแบบสอบถามภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้แปลแบบสอบถามภาวะผู้นำฉบับดังกล่าว โดยได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำของแบส (Bass) และสร้างนิยามปฏิบัติการ ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity) ใช้วิธีการแปลเป็นภาษาไทยและแปลกลับโดยผู้วิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาวะผู้นำและภาษาผ่านการตรวจสอบการแปลจากผู้สร้างแบบสอบถามโดยตรงและหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเที่ยง (Reliability) กับกลุ่มทดลองแบบสอบถาม จำนวน 42 คน ได้ค่าความเที่ยง

ของภาวะผู้นำ 3 แบบ อยู่ในช่วง 0.82-0.98 และค่าความเที่ยงขององค์ประกอบภาวะผู้นำต่าง ๆ อยู่ในช่วง 0.76-0.94

สำหรับแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาสภาพปัจจุบันของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หลักการแนวคิดของประสิทธิผลองค์การและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์วงจรชีวิตองค์การของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กำหนดนิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปริเขตประสิทธิผลองค์การฯ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลแต่ละตัว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัย (Objectivity) และทดลองหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) กับกลุ่มทดลองเครื่องมือ จำนวน 42 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามประสิทธิผลองค์การฯ 5 ด้าน อยู่ในช่วง 0.86-0.96

ขั้นที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย 7 คน ตามแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างและโดยเก็บรวบรวมทางไปรษณีย์ โดย ให้บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขอความร่วมมือให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีหนังสือถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัดที่มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 แห่ง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

4.1 แบบสอบถามฉบับที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 30 คน หัวหน้าฝ่าย 90 คน และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 275 คน รวมทั้งหมด 395 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง 320 คน คิดเป็นร้อยละ 81.01

4.2 แบบสอบถามฉบับที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากศึกษาธิการจังหวัด 30 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม SPSS-X (Statistical Package for the Social Sciences) ในข้อ 5.1, 5.3-5.7 และใช้โปรแกรม SPS(Statistical Procession System) ในข้อ 5.2

5.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, $\bar{X}$, S.D.

5.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONEWAY ANOVA)

5.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายของศึกษาธิการจังหวัดตามการรับรู้ของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในแต่ละแบบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONEWAY ANOVA)

5.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแต่ละด้านกับเกณฑ์ประสิทธิผลระดับมาก (μ = 3.50) โดยใช้การทดสอบค่าสถิติที (t)

5.5 เปรียบเทียบประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อสำนักงานของผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONEWAY ANOVA)

5.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)(r_{xy})

5.7 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยใช้แบบเชิงชั้น (Hierachical Multiple Regression Analysis) และแบบขั้นตอน (Stepwise Mutiple Regression Analysis)

ขั้นที่ 6 สรุปอภิปรายผลและจัดทำรายงานการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้จะได้ ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด อันเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

1.1 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการกองในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะได้กำหนดนโยบายพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้ถูกต้องชัดเจน ทั้งในด้านภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

1.2 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษาของกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 ศึกษาธิการจังหวัดและบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจะทราบข้อมูลและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 มีผลกระทบต่อเยาวชนและประชาชนได้รับการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

2. ทำให้ได้เครื่องมือตรวจวัดภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด และแบบประเมินประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สามารถนำไปใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ต่อไปได้

3. ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำในบริบทของสังคมไทย