

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกพบว่า สังคมทุกสังคมถูกเชื่อมโยงเป็นสังคมเดียวกัน เป็นสังคมโลกาภิวัตน์ สังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมฐานความรู้ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ และสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมเปิดเช่นประเทศไทย ซึ่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจนมีอาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงปีพุทธศักราช 2540-2542 กล่าวไว้ว่า ประเทศไทยพ่ายแพ้ต่อกระแสของการแข่งขันและกระแสของโลกาภิวัตน์ เพราะเราขาดศักยภาพในความเจริญมั่นคงอย่างถาวร องค์การทั้งหลายจะรอดพ้นวิกฤติและเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไปในทศวรรษหน้า จำเป็นต้องยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพร้อมที่จะปรับระบบและวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และตอบโต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงของกระแสโลกาภิวัตน์ได้ (ดร. สุนทรายุทธ, 2550, หน้า 244-248) การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงถือเป็นวิถีแห่งการเป็นมนุษย์ผู้นำที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริง จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีสิ่งใดอยู่รอดได้ (จุมพจน์ เชื้อสาย, 2550, หน้า 233 ; ชัชวลิต สรวารี, 2550, หน้า 116-119)

แนวคิดการบริหารองค์การในศตวรรษที่ 21 ควรมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา เน้นความร่วมมือแรงร่วมใจกันมากกว่ามุ่งการแข่งขัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารแบบที่ให้ผู้นำคิดแล้วผู้ตามทำตามนั้นไม่เหมาะสมที่จะใช้อีกต่อไปแล้ว แต่ควรให้ทุกคนในองค์การช่วยกันคิดและช่วยกันทำ หรือเรียกว่าการทำงานเป็นทีม องค์การจึงจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า (ชัยวัฒน์ ชยางกูร, 2549, หน้า 46) ถึงแม้ว่าองค์การจะกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นองค์การระดับโลก หรือองค์การอัจฉริยะ ฤกษ์งามสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำของทีมของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล โดยผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมจะเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มประสบ

ความสำเร็จมากกว่าผู้นำลักษณะอื่น (ปริญา ตันสกุล, 2550, หน้า 23-41) และภายใต้วิกฤติของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องหันมาใช้รูปแบบการบริหารที่เน้นการพัฒนาทางด้านระบบทีม (ชัชวาลิต สรวารี, 2550, หน้า 89)

การปฏิรูปการศึกษาในระยะที่ผ่านมาทุกฝ่ายได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พุทธศักราช 2550-2554) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เน้นระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 1-2) นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 3) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 1-10) ยังได้กำหนดหลักการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้มีพลังและมีประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ เน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษา ให้มีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นความเพียรพยายามที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

ผลผลิตที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียนที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร โดยเฉพาะโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นได้จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยรวมยังมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกวิชาเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 สถานศึกษามีหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงร้อยละ 36.50 และครูมีความสามารถด้านการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพียงร้อยละ 34.20 ที่อยู่ใน

มาตรฐานระดับดี นอกจากนี้ผลการสอบโอเน็ต (O-NET) เอเน็ต (A-NET) และการทดสอบระดับชาติ (N.T.) ก็เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่มาตรฐานด้านผู้บริหารได้คะแนนเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 82.10 ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นการทำงานที่เน้นที่ตัวผู้นำเพียงคนเดียว ขาดการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน, 2551 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3, 2551 ; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 21)

ความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและแยกเป็นรายภาคพบว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะการทำงานที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทีมงานในโรงเรียน การทำงานที่ไม่สอดคล้องกันของทีมงานตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติ จนถึงระดับปฏิบัติ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล เน้นการบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะขาดผู้นำทีมที่มีคุณภาพ ขาดวิสัยทัศน์ และขาดความรู้ความเข้าใจรูปแบบการบริหารทีม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 33)

สภาพและปัญหาการบริหารจัดการการศึกษาของไทยเกิดจากปัญหาการกระจายอำนาจ สายการบังคับบัญชา ความล่าช้า และการไม่มีส่วนร่วม คือ การทำงานคนเดียวเป็นหลัก ทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นการเน้นให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการที่จะต้องร่วมกันแสวงหาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทีมในระดับต่างๆ โดยเฉพาะ ในระดับโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหากมีทีมงานที่ดียอมทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (ธร สุนทรายุทธ, 2550, หน้า 244-248) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำ ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์การที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ (Stott and Walker, 1995, p.17)

ทีมเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ (จุมพจน์ เชื้อสาย, 2550, หน้า 27) และคนที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะสามารถทำหลายสิ่งหลายอย่างได้สำเร็จ ในขณะที่คนๆ

เดี่ยวไม่สามารถทำได้สำเร็จ (ไฟโรจน์ บาลัน, 2551, หน้า 41)

การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลผลิต และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์การซึ่งมักจะมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และการสื่อความหมายในองค์การได้ พร้อมทั้งสามารถลดปัญหาความขัดแย้งในองค์การได้ (Smittner Houston and McIntire, 1996, pp. 148–154) ภาวะผู้นำทีมควรจะให้สมาชิกทั้งหมดในทีมมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และคงไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำที่ไม่เพียงแต่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองเพียงคนเดียว หรือหลายคนแต่จะต้องรับผิดชอบต่อทีมงานทั้งหมด ตลอดจนจนถึงองค์การโดยส่วนร่วมด้วย ภาวะผู้นำที่ประกอบขึ้นด้วยหลายปัจจัย ซึ่งปกติจะเกิดจากการรวมกำลังกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์การ การเป็นผู้นำทีมเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความนิยมในองค์การต่างๆ โดยการปรับโครงสร้างและแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างกว้างขวาง ผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าเกือบครึ่งหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้ทีมประสบกับความล้มเหลว เพราะผู้นำทีมอ่อนแอ ขาดภาวะผู้นำทีม (กันกอร สมปราชญ์, 2546, หน้า 342) ด้วยเหตุดังกล่าว จึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการสร้างทีมงานเพื่อประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 18)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสำเร็จในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้านดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่างๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 1) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพและจะต้องผ่านการประเมินของหน่วยงานต่างๆ เพื่อรองรับว่ามีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล เป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษารวมถึงเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานักเรียน

ให้ประสบผลสำเร็จตามความสามารถของตน นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 124)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2557 มีโรงเรียนรวมทั้งหมด 81 โรงเรียน มีบุคลากรจำนวน 2,006 คน โดยจำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,844 คน ในปีงบประมาณ 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้รับการประเมินมาตรฐานการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายตามกลยุทธ์ ครั้งที่ 1-2 โดยมีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก และมีผลการประเมินแต่ละกลยุทธ์ดังนี้ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ อยู่ในระดับ ดี กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในการเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับ ดีมาก กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับ ดี กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ดีเยี่ยม

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อเป็นสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ต่อไป

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดแตกต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

9. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

10. ภาวะผู้นำทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ในแต่ละด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

11. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน

11. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
6. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

8. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นแตกต่างกัน

9. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตาม ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการ- เรียนรู้ และครูผู้สอน

10. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต22 ตามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน ในแต่ละด้าน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงเรียน และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้จะเป็นข้อเสนอสำหรับ ผู้อำนวยการโรงเรียนในการนำภาวะผู้นำทีมมาเป็นแนวทางของผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อ ช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จะเป็นข้อเสนอเทศสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน นำมาใช้ กำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อสนเทศสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดอบรมบุคลากรทางการบริหารการศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ได้ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีภาวะผู้นำทีมที่ดี อันจะช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพดีขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ คือด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำทีม

1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญสำหรับภาวะผู้นำทีม ซึ่งได้ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ดังนี้ ด้านตัวผู้นำ ด้านสมาชิกทีม ด้านทีมงาน และด้านงานที่รับผิดชอบ

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวนเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,844 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,006 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 รวมทั้งสิ้น 317 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ผู้อำนวยการโรงเรียน

และรองผู้อำนวยการโรงเรียนใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ส่วนครูผู้สอนใช้การสุ่มอย่างง่าย
แบบการจับสลากแบบใส่คืนโรงเรียนละ 2 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.1.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.1.1.4 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

3.1.3 จังหวัด

3.1.3.1 นครพนม

3.1.3.2 มุกดาหาร

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 ภาวะผู้นำทีม

3.2.1.1 ด้านตัวผู้นำ

3.2.1.2 ด้านสมาชิกทีม

3.2.1.3 ด้านงานที่รับผิดชอบ

3.2.1.4 ด้านทีมงาน

3.2.2 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

3.2.2.1 งานวิชาการ

3.2.2.1 งานงบประมาณ

3.2.2.2 งานบุคคล

3.2.2.3 งานบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้กรอบแนวคิดที่สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ Stott and Walker, (1955) ; House, (1967) ; Larson and Lafasto, (1989); Katzenbach and Smith, (1994 pp. 45–60); Daft (1999, pp. 274–276); John Adair (2003, pp. 96–97); บุตรี จารุโรจน์ (2549, หน้า 122–126) ; กนกอร สมปราชญ์ (2546) และชาญชัย อาจिनสมาจาร (2549, หน้า 58–67); บุญมี ก่อบุญ (2553, หน้า 86) ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทีม 4 ด้าน คือ

1. ด้านตัวผู้นำ
2. ด้านสมาชิกทีม
3. ด้านงานที่รับผิดชอบ
4. ด้านทีมงาน

และประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (สำนักงานกรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28–121) ประกอบด้วย

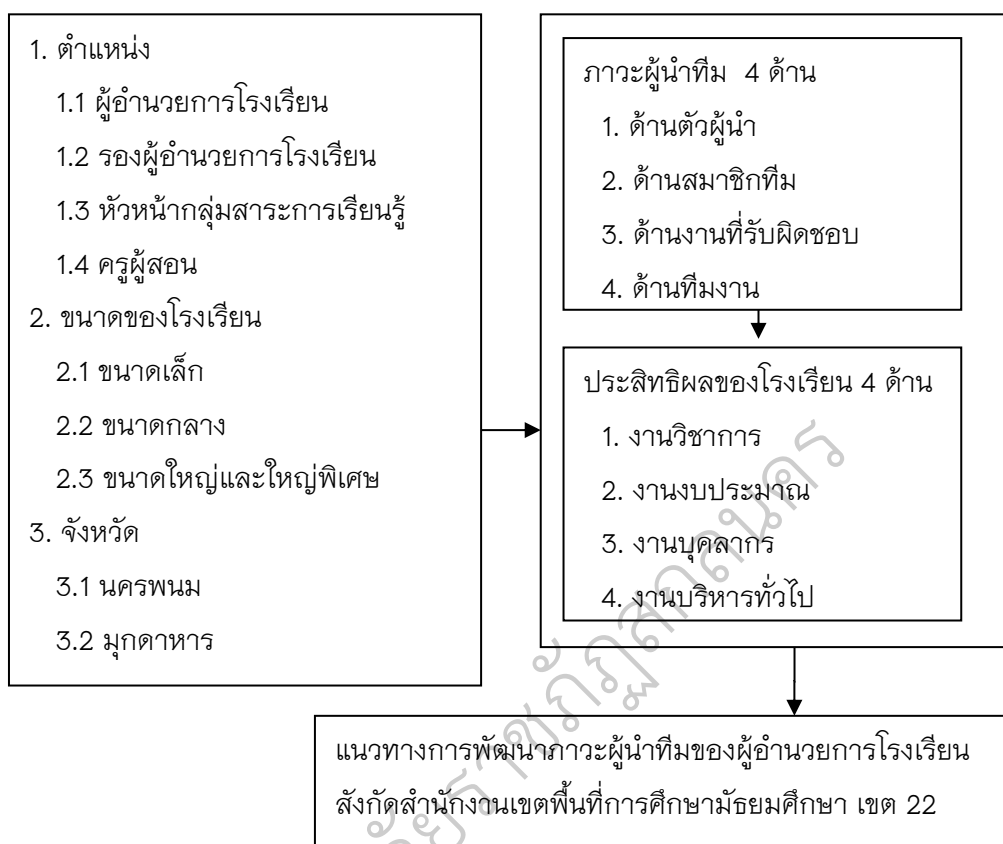
1. งานวิชาการ
2. งานงบประมาณ
3. งานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้อิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่างๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความราบรื่น จนสามารถสร้างพลังขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนเดินไปพร้อมกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดตามที่ร่วมกันกำหนดไว้ คือ ความสำเร็จขององค์การ ภาวะผู้นำทีมวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบเติมคำ โดยภาวะผู้นำทีมมีปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของทีมซึ่งมีอิทธิพลซึ่งกันและกันจนส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

1.1 ด้านตัวผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้นำทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของทีมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถของผู้นำทีม บทบาทของผู้นำทีม ทักษะการบริหารทีมงาน เจตคติที่มีต่อบุคคลและทีมงาน

1.2 ด้านสมาชิกทีม หมายถึง ลักษณะของสมาชิกในทีมที่เอื้อต่อ ประสิทธิภาพของทีมงาน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ บทบาท หน้าที่ เจตคติ ที่มีต่อตนเอง และทีมงาน

1.3 ด้านงานที่รับผิดชอบ หมายถึง ภารกิจของทีมที่สมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นและดำเนินงานจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขต ทรัพยากร กระบวนการทำงาน และระบบการประเมิน

1.4 ด้านทีมงาน หมายถึง องค์ประกอบของทีม ได้แก่ ลักษณะ ขนาด โครงสร้าง ทีมประสิทธิภาพ การเกิดทีมงาน ปทัสถาน การสื่อสาร บรรยากาศ และค่านิยมร่วม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จในโรงเรียน ที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนวัดได้จากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบเติมคำ โดยประสิทธิภาพของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้านดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงาน ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสาน ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผล การเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี การเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับ การวางแผน อัตรากำลังการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบ และการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวกับ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3. ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพที่ได้รับจากการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่
จำแนกเป็น

3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ในปีการศึกษา 2557

3.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ในปีการศึกษา 2557

3.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2557

3.4 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2557

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งขนาดของโรงเรียน เป็นโรงเรียน
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยแบ่งตามจำนวนของนักเรียน
ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-500 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501-1500 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501-2,500 คน

4.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 2,501 คน

ขึ้นไป

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง ขั้นตอนและผู้วิจัยนำเสนอร่างแนวทางที่
เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยนำตัวแปรพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทีมของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

ให้ความเห็นชอบและร่วมพิจารณาเพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของทีมของ
ผู้อำนวยการโรงเรียน ดังกล่าว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี