

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การต่าง ๆ จุดประสงค์หลักก็คือการที่ผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานนั้นสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, หน้า 8)

จากวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี 2540-2541 ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการศึกษา บทเรียนที่สำคัญของวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยในครั้งนี้ ทำให้เกิดกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง จะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติกำหนดให้มีกฎหมายการศึกษา (มาตรา 81) ซึ่งต่อมาคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศโดยมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โครงสร้าง และกระบวนการของการจัดการศึกษาของประเทศ การปฏิรูปการศึกษาของประเทศจะประสบผลสำเร็จได้นั้นอยู่ที่การปฏิรูปที่ระดับสถานศึกษาซึ่งเป็นฐานรากของคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงจากสภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่า ผู้นำต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่ง ศิดาพร ยังกง และพัชรี คงสมัย (2541, หน้า 131) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นแบบภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งจะเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานของคณะครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารงานทุกด้าน โดยให้ทุกคนในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารงานในโรงเรียนส่วนใหญ่ในปัจจุบันต้องอาศัยวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามามีส่วนช่วยนอกนั้นก็ต้องอาศัยสติปัญญาความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คน หลายๆ ฝ่ายและหลายระดับมาช่วยกันทำ ยิ่งทำให้ต้องมีการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกันและขึ้นต่อกันอย่างแน่นแฟ้น ฉะนั้นการจะให้งานก้าวหน้า

ไปตามเป้าหมายของโรงเรียนได้นั้น จะต้องอาศัยเทคนิคการสร้างทีมงานเป็นจุดเริ่มต้นของเป้าหมายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังร่วมของกลุ่มอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (มารศรี สุธานี, 2545, หน้า 2) ปัจจุบันจึงหันมาเน้นการทำงานเป็นทีม ดังที่ ประภาพร ชื้อสุทธิกุล (2545, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่าการบริหารงานในปัจจุบัน ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงโลกยุคโลกาภิวัตน์ การดำเนินงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น รวมทั้งการแข่งขันกับเวลา เพื่อให้ทันกับความต้องการ การทำงานจึงมีความซับซ้อน และต้องอาศัยการประสานงานกันเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาทสำคัญและถูกยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรมากที่สุดเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคี และความผูกพันต่องาน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการสร้างทีมงานได้อาศัยแนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1969, p. 61) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบทำงานเป็นทีม คือผู้นำที่เชื่อว่าความสำเร็จของการดำเนินการที่เป็นเลิศคือเป้าหมาย ซึ่งทำได้โดยการสร้างทีมงาน ผู้นำแบบนี้จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความผูกพันกับองค์กร ผู้นำแบบนี้คิดว่าทำให้ความสำคัญต่อผลงานสูงนั้นสามารถจะทำได้โดยการให้ผู้อื่นมีความรู้สึกร่วมและการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของเรดดีน (Reddin, 1970, p. 27) ที่กล่าวว่าผู้นำทีมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำทีมถือว่าหน้าที่ของตนเองก็คือการส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ทั้งภารกิจระยะสั้นหรือระยะยาวเขาตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูง เป็นผู้ที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล และพยายามใช้คนตามความสามารถ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุที่ผู้นำเองมีความผูกพันทั้งงานและคน สิ่งนี้จึงเป็นตัวกระตุ้นอย่างสำคัญที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าประสงค์สูงสุดได้ และฟิชเชอร์ (Fisher, 1986) กล่าวว่ากระบวนการของผู้นำทีมเป็นสิ่งซับซ้อน ผู้นำเป็นตัวกลาง หรือบุคคลที่ทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดีโดยการใช้ข้อมูล ผู้นำที่ดีจะช่วยให้กลุ่มพัฒนารอบหรือกระบวนการในการทำงานโดยการปรึกษาหารือร่วมกัน ลาร์สัน และลา ฟาสโต (Larson & La Fasto, 1987) กล่าวว่าผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ จะทำตัวเหมือนผู้ฝึกสอนเพื่อให้ทีมงานร่วมกันเป็นอย่างดีเขาจะทำให้ทีมเกิดความพยายาม มีข้อผูกพันร่วม กระตุ้นจิตใจสมาชิก แก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ให้ความรู้ เพิ่มทักษะ แบ่งปันประสบการณ์ วางแผนที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความอิสระในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ และ

กฤษฎ์ รุยาพร (2542, หน้า 38) ได้กล่าวว่าผู้นำทีมที่เก่งจะเปรียบเสมือนหัวหน้าวงดนตรีที่ต้องคอยดูความสัมพันธ์ของความถนัดสไตล์และเอกลักษณ์ให้เกิดการประสานที่ละมุนละม่อม ตลอดจนยังไว้ซึ่งอัจฉริยภาพของแต่ละคน และสุรวัดน์ ชมภูพงษ์ (2540, หน้า 92) กล่าวว่าทีมงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำของทีมสมาชิกในทีมจะยอมรับและพึงพอใจกับพฤติกรรมของผู้นำเมื่อได้รับรู้ว่า พฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้นำต้องเปิดกว้างต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของสมาชิก เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำมีส่วนสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานของทีมงานได้ นอกจากนี้ ศิณีษ์ สังข์ศรี (2543, หน้า 62) กล่าวว่าการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้นำต้องมีลักษณะและความเป็นผู้นำที่เหมาะสมคือสามารถมอบหมายงานและแบ่งสันทนาการให้ผู้อื่นดำเนินการโดยการทำงานเป็นทีม ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านการงาน การขจัดปัญหาความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจ และค่าความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคลและพฤติกรรมข้อสำคัญคือผู้นำต้องมีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นสูงเพื่อปรับองค์การให้เปลี่ยนแปลงมีศักยภาพการเพิ่มผลผลิตและมีความสามารถด้านการแข่งขันสูง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมซึ่งแปรปรวนอย่างรวดเร็ว ดังนั้นแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านผู้นำทีม เพราะเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อการสร้างทีมงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีทีมงานที่ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2541 พบว่าอุปสรรคอย่างหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในภาคปฏิบัติ คือการขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ที่จะปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษาไม่อาจเกิดขึ้นได้จริงจึงเพียงเพราะการออกพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับใหม่เท่านั้น หรือการมีแนวคิด นโยบาย หรือแผนงานดีๆ จากกลุ่มนักวิชาการหรือผู้บริหารเท่านั้น หากเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่จะต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างวิสัยทัศน์ของจุดมุ่งหมายร่วมกันซึ่งการปฏิรูปครูและผู้บริหารการศึกษาถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เราต้องกล้าผ่าตัดแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรอย่างจริงจัง เปลี่ยนแปลงกรอบความคิดความเชื่อ บุคลิก ค่านิยม พฤติกรรมของครู และผู้บริหารการศึกษาให้มีลักษณะเป็นนักปฏิรูปที่มีแนวคิดใหม่มีพฤติกรรมใหม่ควบคู่กันไปด้วย ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงแต่เฉพาะรูปแบบภายนอก เช่น การตั้งคณะกรรมการ ตั้งหน่วยงานใหม่ๆ แต่เนื้อหาสาระที่แท้จริงไม่ได้เปลี่ยนไปด้วย จากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าว มีผลกระทบทางลบต่อการลงทุนทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรทั้งในภาครัฐและเอกชนค่อนข้างมาก และจากรายงานพบว่าการปฏิบัติงานด้านการศึกษามีปัญหา

หลายอย่าง เช่น ความด้อยประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจตลอดจนการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง และภาครัฐบาลมีอำนาจ รวมศูนย์มากเกินไปทำให้มีการระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนมาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาน้อยมาก สถาบันการศึกษาเอกชนของไทยมีส่วนในการรับนักเรียนชั้นพื้นฐานร้อยละ 10 ของ นักเรียนทั้งหมด ซึ่งเป็นสัดส่วนต่ำเมื่อเทียบกับประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ และ อินโดนีเซีย ซึ่งมีสัดส่วนอยู่ระหว่างร้อยละ 16-44 % (วิทยากร เชียงกุล, 2542)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงแล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยมองเห็นความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องทำการวิจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้าง ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 เพื่อใช้เป็น แนวทางในการเสริมสร้าง และปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ สร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่ร่วมกันทำนายการสร้างทีมงานโดยรวมโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 โดยเฉพาะต่อผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการ ที่ 3 สามารถนำเอากฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาปรับพฤติกรรมการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 สามารถนำเอากฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการสร้างทีมงานของโรงเรียน
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

คำถามในการวิจัย

1. กฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อยู่ในระดับใด
2. กฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันหรือไม่
3. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อยู่ในระดับใด
4. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันหรือไม่
5. กฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนหรือไม่
6. องค์ประกอบกฎะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน
2. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
4. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สามารถพยากรณ์การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้

กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของเบส (Bass, 1985, p. 48) 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นปราชญ์ (Charismatic) การคลอใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสนใจเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

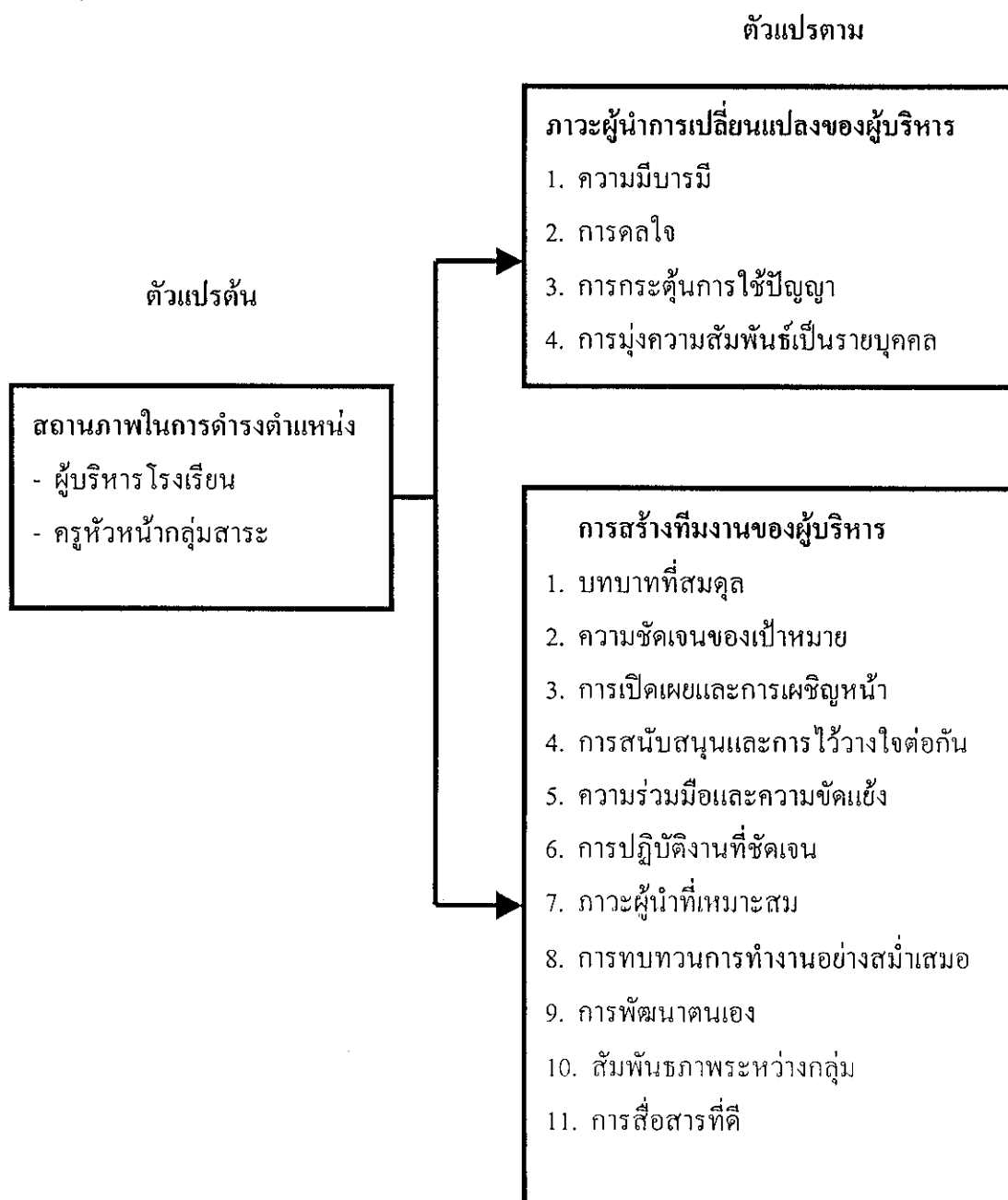
ส่วนการสร้างทีมงาน ได้อาศัยแนวคิดเรื่องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยลักษณะการปฏิบัติงานใน 11 ด้าน ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-166)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการสร้างทีมงานได้อาศัยแนวคิดของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1969, p. 61) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบทำงานเป็นทีม คือผู้นำที่เชื่อว่าความสำเร็จของการดำเนินการที่เป็นเลิศคือเป้าหมาย ซึ่งทำได้โดยการสร้างทีมงาน และแนวคิดของเรดดิน (Reddin, 1970, p. 27) ที่กล่าวว่าผู้นำทีมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดผู้นำทีมคือผู้นำที่ของตนเอง ก็คือการส่งเสริมความพยายามสูงสุดของบุคคลในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ทั้งภารกิจระยะสั้นหรือระยะยาวเขาตั้งมาตรฐานของผลงานและการปฏิบัติงานไว้สูงเป็นผู้ที่ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลและพยายามใช้คนตามความสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจากงานวิจัยของโคลบ (Kolb, 1991) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีมในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับชุดิมา มัลย์ (2538) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสำคัญในการร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ตามลำดับ ดังนั้นแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านผู้นำทีม เพราะเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อการสร้างทีมงาน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีทีมงานที่ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

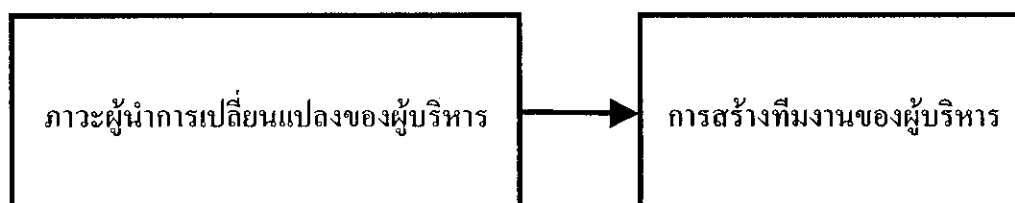
และ 2



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง
กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างทีมงานของผู้บริหาร

ตัวพยากรณ์

ตัวเกณฑ์



ภาพที่ 2 กรอบความคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985, p. 48) ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ได้แก่ ความมีบารมี การคล้อย การกระตุ่นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล กับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 11 ด้าน (Woodcock, 1989, pp. 75-166) คือบทบาทที่สมดุล ความชัดเจนของเป้าหมาย การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม และการสื่อสารที่ดี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ โรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 182 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ 1,456 คน รวมเป็นกลุ่มประชากรทั้งสิ้น 1,638 คน ในปีการศึกษา 2547

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง

ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 123 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 123 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยทั้งสิ้น 246 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งแบ่งเป็น 2 สถานภาพ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามแนวคิดของเบส (Bass, 1985, p. 48) สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มี 4 ด้าน ได้แก่ ความมีบารมี การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

3.2.2 การสร้างทีมงานของผู้บริหาร (Woodcock, 1989, pp. 75-166) 11 ประการ คือ บทบาทที่สมดุล ความชัดเจนของเป้าหมาย การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม และการสื่อสารที่ดี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบส (Bass, 1985, p. 48) ซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือความมีบารมี การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ซึ่งวัดโดยเครื่องมือ MLQ ของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1990, p. 19)

1.1 ความมีบารมี หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกสนับสนุน รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำดังกล่าวได้แก่การมีความมั่นใจในตนเองสูง สนับสนุนการทำงานของผู้นตาม กระตุ้นจูงใจสร้างความมั่นใจแก่ลูกน้อง เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถวางเป้าหมายเพื่ออนาคตที่ดี เป็นผู้กล้าเสี่ยง มีความคิดริเริ่ม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 การคล้อย หมายถึงวิธีการที่ผู้นำจูงประกายความคิดที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทำโดยการให้แรงหนุนทางอารมณ์ คือ การสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตามสร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า สร้างความคาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จ

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึงวิธีการที่ผู้นำช่วยผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการ

ใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อน มากกว่าจะตามไปแก้ปัญหา

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึงการที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคน อย่างใกล้ชิดส่งเสริมและพัฒนาผู้ตาม ตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสอนแนะและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การสร้างทีมงาน หมายถึงการปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยยึดคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ประการคือ

2.1 บทบาทที่สมดุล หมายถึงการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึงเป้าหมายของกลุ่มต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจน โดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิกกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

2.3 การเปิดเผยและการเผชิญหน้า หมายถึงสมาชิกถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ต่อกันโดยตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

2.4 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน หมายถึงสมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

2.5 ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึงสมาชิกอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีมก็จะเป็นไปในทางสร้างสรรค์

2.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึงกระบวนการทำงานต้องยืดหยุ่นได้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือมีความสมดุลกันระหว่างเวลา ทรัพยากร กับวิธีการตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึงภาวะผู้นำจะต้องกระจายอย่างทั่วถึงในหมู่สมาชิก เมื่อมีความต้องการผู้นำเกิดขึ้นสมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำตามความต้องการในสถานการณ์นั้น ๆ ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

2.8 การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึงทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงความผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งควรจะต้องทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจจะทบทวนระหว่างการทำงานหรือ ภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

2.9 การพัฒนาตนเอง หมายถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของสมาชิก ดังนั้นทักษะและความชำนาญของสมาชิก แต่ละคนจึงมีความสำคัญ ทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.10 สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม หมายถึงมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มโดยมีความเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนช่วยเหลือระหว่างกลุ่มโดยปราศจากการแข่งขัน

2.11 การสื่อสารที่ดี หมายถึงกระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงาน ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. โรงเรียนเอกชน หมายถึงโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมถึงมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครูใหญ่โรงเรียน เอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3

5. ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ หมายถึงครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียนให้เป็น หัวหน้ารับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระ

6. สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 หมายถึงการแบ่งเขตความรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบไปด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว