

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

บทคัดย่อ
ของ
อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

S122065

๒๒๑๑๐๖

FACTORS RELATED TO THE CHARACTERISTICS OF GOOD TEAMWORK
OF SCHOOL BOARDS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION
OF THE DEPARTMENT OF GENERAL EDUCATION, SURIN

AN ABSTRACT
BY
AMONTIP TIPPRATOOM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2005

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม. (2548). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์,
อาจารย์ทัศนาก ท่องภักดี.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน ได้แก่
ความเข้าใจในบทบาท วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดีและความร่วมมือ เพื่อศึกษาปัจจัย
ที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ม่งานที่ดี ได้แก่ ลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่ม่งานที่ดี
กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 350 คนได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดสุรินทร์ มีคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความร่วมมือ การสื่อสารที่ดี
และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่วนความเข้าใจในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

2. ลักษณะชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีโดยรวม แต่มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับต่ำกับคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 พฤติกรรมมุ่งงาน การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์
การตรวจสอบได้และการมีอิสระในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับคุณลักษณะที่ม่งานที่ดี
โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งงานและการ
ตรวจสอบได้ ร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่ม่งานที่ดีโดยรวมได้ร้อยละ 75.50 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า พฤติกรรมมุ่งงานและการกระจายอำนาจในการบริหาร ร่วมกันทำนายความเข้าใจ
ในบทบาทได้ร้อยละ 61.60 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร
พฤติกรรมมุ่งงาน การตรวจสอบได้และลักษณะชุมชน ร่วมกันทำนายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้ร้อยละ
64.50 การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งงานและการ
ตรวจสอบได้ ร่วมกันทำนายการสื่อสารที่ดีได้ร้อยละ 71.40 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การตรวจสอบได้
และการกระจายอำนาจในการบริหาร ร่วมกันทำนายความร่วมมือได้ร้อยละ 70.60

Amontip Tippratoom. (2005). *Factors Related to Characteristics of Good Teamwork of School Boards in Secondary Schools under the Jurisdiction of the Department of General Education, Surin*. Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr. Poungrat Kesornpat, Mrs. Tasana Thongpukdee.

This study aimed to investigate characteristics of good teamwork of school board in secondary schools under the jurisdiction of the Department of General Education, Surin in 4 aspects, i.e. role comprehension, clear objective, good communication, and cooperation; study factors related to characteristics of good teamwork, i.e. community characteristics, school-based management, and leadership behavior; and study factors predicting characteristics of good teamwork. The samples consisted of 350 school board members of secondary schools under the jurisdiction of the Department of General Education, Surin, acquired through stratified random sampling. A 5 point rating-scale and checklist questionnaire was administered and then the data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient, and multiple regression analyses using the Enter Method.

The results revealed as follows.

1. The characteristics of good teamwork of school board in secondary schools under the jurisdiction of the Department of General Education, Surin as a whole was at a high level. When considered individual aspects, it was found that the cooperation, good communication, and clear objective aspects were at a high level respectively whereas the role comprehension aspect was at a moderate level.

2. Community characteristic was not related to characteristics of good teamwork as a whole whereas it was significantly related at .05 level to clear objective. Task-oriented behavior, decentralized management, relationship-oriented behavior, accountability, and autonomy were significantly related at .01 level to good teamwork as a whole and to individual aspects.

3. Relationship-oriented behavior, decentralized management, task-oriented behavior, and accountability could explained 75.50% of the variance of the characteristics of good teamwork as a whole. Task-oriented behavior, decentralized management could explained 61.60% of the variance of the role comprehension. Relationship-oriented behavior, decentralized management, task-oriented behavior, accountability, and community characteristics could explained 64.50% of the variance of the clear objective. Decentralized management, relationship-oriented behavior, task-oriented behavior, and accountability could explained 71.40% of the variance of the good communication. Relationship-oriented behavior, accountability, and decentralized management could explained 70.60% of the variance of the cooperation.

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ปริญญานิพนธ์
ของ
อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม

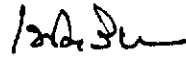
เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

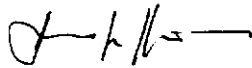
ของ
นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม

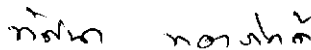
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

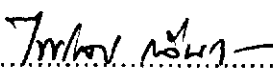


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ทัศน ทองภักดี)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ทัศน ทอภักดี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ดัฒเจริญรัตน์ อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ นายพลเดช ศรีบุญเรือง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านและขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและแนะนำตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ได้สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวทิพย์ประทุม และญาติมิตร ที่ให้ความรักและกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์แห่งความมานะพยายามจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา พระคุณของบิดา มารดา พระคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน คอยสนับสนุนช่วยเหลือจนสำเร็จการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของเนื้อหา.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	12
แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	12
ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	13
หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	14
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	17
การมีอิสระในการบริหาร.....	17
การกระจายอำนาจในการบริหาร.....	18
การตรวจสอบได้.....	19
การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา.....	20
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.....	22
ความหมายของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	23
ขอบข่ายของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	24
สภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดสุรินทร์.....	27
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	30
การบริหารในรูปคณะกรรมการ.....	30
องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	34
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	37
ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ.....	38
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	39
บทบาทของผู้นำกลุ่ม.....	43
ทีมงานและการทำงานเป็นทีม.....	44
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	44
ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม.....	44
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน.....	45
ประเภทของทีมงาน.....	46
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทีมงานที่ดี.....	48
คุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	52
ความเข้าใจในบทบาท.....	52
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน.....	53
การสื่อสารที่ดี	55
ความร่วมมือ	56
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
งานวิจัยในประเทศ.....	61
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
ลักษณะของเครื่องมือ.....	74
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
การจัดกระทำข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	89
สมมติฐานของการวิจัย.....	89
วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	113
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	147

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	74
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะชุมชน.....	81
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา.....	82
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี.....	82
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี.....	83
6	ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายคุณลักษณะ ที่ทีมงานที่ดีโดยรวม (Y).....	84
7	ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายความเข้าใจ ในบทบาท (Y ₁).....	85
8	ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน(Y ₂).....	86
9	ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายการสื่อสารที่ดี(Y ₃)....	87
10	ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายความร่วมมือ (Y ₄)....	88
11	รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	122
12	รายชื่อโรงเรียนที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูลในการวิจัย.....	122
13	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	135
14	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ.....	137
15	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี.....	138
16	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของลักษณะการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	144
17	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของพฤติกรรมผู้นำ.....	146
18	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี.....	147

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดของการวิจัย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข นำไปสู่สังคมที่เข้มแข็งมีเอกภาพ (ปรัชญา เวสารัชช. 2545 : 1-2) การศึกษาจะเป็นกระบวนการเตรียมและนำคนไทย สังคมไทยให้ก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นคงและรู้ทันโลก (กรมสามัญศึกษา. 2542ข : 1) แต่พบว่าการจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมายังประสบปัญหาหลายประการ ทั้งด้านความครอบคลุมและความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษา ด้านคุณภาพ การศึกษา ที่มีผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นแต่ยังไม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมถึงการอ่อนด้อยในด้านคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 3-5) การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 172) และผลที่ได้รับจากการจัดการศึกษายังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับปัจจุบันและอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย ทั้งนี้ มีสาเหตุสำคัญเนื่องมาจากการศึกษาไทยมีการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้สถานศึกษาไม่มีอิสระในการบริหารจัดการ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ยืดหยุ่นเหมาะสมกับผู้เรียนและสภาพของท้องถิ่น ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ครอบครัวและชุมชนในการวางแผนการจัดการศึกษา รวมถึงขาดการช่วยเหลือและติดตามตรวจสอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 6-11)

แนวนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของชาติ ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้การจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทย ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 14-15) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ยึดหลักการจัดการศึกษาโดยให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ และให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โดยให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 5-23)

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นั้น สถานศึกษาจะมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเองตามความต้องการและจำเป็น มีอิสระในการบริหารจัดการภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนด มีการประกันคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณชนได้ และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลายรูปแบบ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 3) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษา โดยมอบอำนาจด้านการดำเนินการทางงบประมาณ การพิจารณาความดีความชอบการพัฒนาและดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 20-28)

กรมสามัญศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบมากที่สุด ในกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (กรมสามัญศึกษา. 2543 : คำนำ) ได้กำหนดให้โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาทุกโรงเรียนบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) ในปีงบประมาณ 2544 (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 21-22) โดยให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปที่สนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการและชุมชน โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ ดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้สังคมตรวจสอบได้ตลอดเวลา (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 6)

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรคณะบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผลจากการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มหรือคณะบุคคลให้เกิดผลสำเร็จได้นั้นจะประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน สมาชิกของทีมงานและพฤติกรรมผู้นำทีม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน (ชุตินา มาลัย. 2538 : บทคัดย่อ; และวันวิสาข์ เกิดผล. 2546 : 126-134)

การบริหารงานของสถานศึกษามีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องมีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (ปัญญา แก้วกียูร; และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545 : 8) มีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามี “อำนาจหน้าที่ที่แท้จริง” (Real Authority) ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องมีอำนาจในการบริหาร

งบประมาณ บุคลากรและหลักสูตรและต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 53-55)

ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะผู้นำกลุ่ม ที่ต้องทำหน้าที่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม (ยงยุทธ์ เกษสาคร. 2541 : 43) การมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานร่วมกันต้องมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมทีม เพื่อจะได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ปรับให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงานร่วมได้อย่างเหมาะสม (Woodcock. 1989 : 97) ทีมงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของการทำงาน อันจะทำให้เกิดการยอมรับและพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541 : 163) มีการสื่อสารที่ดีเพื่อเป็นการสื่อความเข้าใจและประสานข้อขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยในการทำงานร่วมกันจะนำไปสู่ข้อยุติที่เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน (พรณราย ทรัพย์ะประภา. 2540 : 5) และในการทำงานต้องมีความร่วมมือ การสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกันอันเป็นลักษณะของความสามัคคีของทีมงานและเป็นการสร้างพลังที่จะนำทีมงานให้ประสบความสำเร็จ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 167-168)

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ได้มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทุกโรงเรียนตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจัดประชุมเพื่อให้ความรู้ แต่จากการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในจังหวัดสุรินทร์พบว่า มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 87.20 ของคณะกรรมการทั้งหมด (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545ข : 48-49) ปัญหาที่พบส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีกรอบหมายบทบาทในการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน รวมถึงโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในระบบการนิเทศเพื่อพัฒนางานและร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเท่าที่ควร (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2543 : 46-116) นอกจากนี้ จากการวิจัยการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษาด้านการบริหารและการจัดการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญในบทบาทของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารโรงเรียน ไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผล (สง่า ศรีรวม. 2544 : บทคัดย่อ) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพราะสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นให้มีความพร้อมเพื่อเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2546 ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545ข : 42-49) ซึ่งในปีการศึกษา 2545 จังหวัดสุรินทร์ได้ส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่ง

ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีสถานศึกษาที่สามารถประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Study Report : SSR) มีความพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพียง 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.78 (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545 ข : 45-46) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกร้อยละ 60 ในปี 2548 และผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทุกแห่งในปี 2550 (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 2)

การบริหารสถานศึกษาตามแนวนโยบายการศึกษาของชาติให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถทำให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาคุณลักษณะของทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย ลักษณะชุมชน ซึ่งแบ่งเป็น ชุมชนในเขตเทศบาลและชุมชนนอกเขตเทศบาล ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ การมีอิสระในการบริหาร การกระจายอำนาจในการบริหารและการตรวจสอบได้ และพฤติกรรมผู้นำ ใน 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและสุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 86 โรงเรียน รวม 1,290 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ลักษณะชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งโรงเรียนเป็นชั้นของการแบ่ง และสุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการสุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 350 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรไว้ ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

3.1.1 ลักษณะชุมชน จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1.1 ชุมชนในเขตเทศบาล

3.1.1.2 ชุมชนนอกเขตเทศบาล

3.1.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

3.1.2.1 การมีอิสระในการบริหาร

3.1.2.2 การกระจายอำนาจในการบริหาร

3.1.2.3 การตรวจสอบได้

3.1.3 พฤติกรรมผู้นำ จำแนกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.1.3.1 พฤติกรรมมุ่งงาน

3.1.3.2 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

3.2 ตัวแปรตาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรตามคือคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ความเข้าใจในบทบาท

3.1.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

3.1.3 การสื่อสารที่ดี

3.1.4 ความร่วมมือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี ได้แก่ ลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ดังนี้

1.1 ลักษณะชุมชน หมายถึง สภาพของชุมชน ที่จำแนกตามการแบ่งเขตพื้นที่การปกครอง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.1.1 ชุมชนในเขตเทศบาล หมายถึง ชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตเทศบาล

1.1.2 ชุมชนนอกเขตเทศบาล หมายถึง ชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่นอกเขตเทศบาล

1.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในการดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามภาระงานของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1.2.1 การมีอิสระในการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาได้ตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของสถานศึกษา

1.2.2 การกระจายอำนาจในการบริหาร หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานจัดการศึกษาให้กับทีมงานหรือคณะบุคคล

1.2.3 การตรวจสอบได้ หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษา ได้ซักถามและรับทราบข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.3 พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ระดับการแสดงพฤติกรรมกรรมการผู้นำ ของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านความสามารถในการนำกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.1 พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าการสนใจบุคคล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือระหว่างผู้นำกับสมาชิกในลักษณะของการสร้างความเข้าใจในการดำเนินการ ตามนโยบายและตามระเบียบแบบแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่เป็นระบบและเน้นการดำเนินงานตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.3.2 พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลของงาน โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำกับสมาชิกในลักษณะของการเป็นมิตรที่ดี การให้ความไว้วางใจ ความสนใจและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและให้ความสนิทสนมนับถือซึ่งกันและกัน

2. คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี หมายถึง การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีลักษณะใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความเข้าใจในบทบาท หมายถึง ความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน การให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ข้อ 13 ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมเด็กในเขตบริการให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพิทักษ์สิทธิเด็ก เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา การระดมทรัพยากร และการส่งเสริมกิจกรรมสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

2.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หมายถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานเป็นที่เข้าใจโดยทั่วกัน ทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลและมีความเห็นพ้องต้องกัน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

2.3 การสื่อสารที่ดี หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร และปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน สามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ในการทำงาน

2.4 ความร่วมมือ หมายถึง การได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

3. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2543) โดยมีจำนวนอย่างน้อยโรงเรียนละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

3.1 ผู้แทนผู้ปกครองหมายถึง ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น

3.2 ผู้แทนครู หมายถึง ผู้แทนข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น

3.3 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น

3.4 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นในจังหวัดสุรินทร์

3.5 ผู้แทนศิษย์เก่า หมายถึง ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น

3.6 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตำแหน่ง

3.8 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้ทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารงาน ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษานั้น

4. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสุรินทร์

กรอบความคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ไว้ ดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี โดยศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้คือ ความเข้าใจในบทบาท หมายถึง ความชัดเจนและเข้าใจตรงกันต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมทีม สามารถปรับบทบาทในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หมายถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานเป็นที่เข้าใจทั่วกันทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับ การสื่อสารที่ดี หมายถึง การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน และความร่วมมือ หมายถึง การสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ ให้ความไว้วางใจและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ซึ่งหากทีมงานมีคุณลักษณะดังกล่าวแล้วจะทำให้การทำงาน

บรรลุดตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ (Woodcock. 1989 : 74-75, McGregor. 1960 : 231-235, Bell. 1992 : 44-46, Harvey and Drolet. 1994 : 11-12, พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2540 : 5-13, ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 165-166, พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10-12, พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 202-214 และ คิณีย์ สังข์ศรีศรี. 2544 : 34-36)

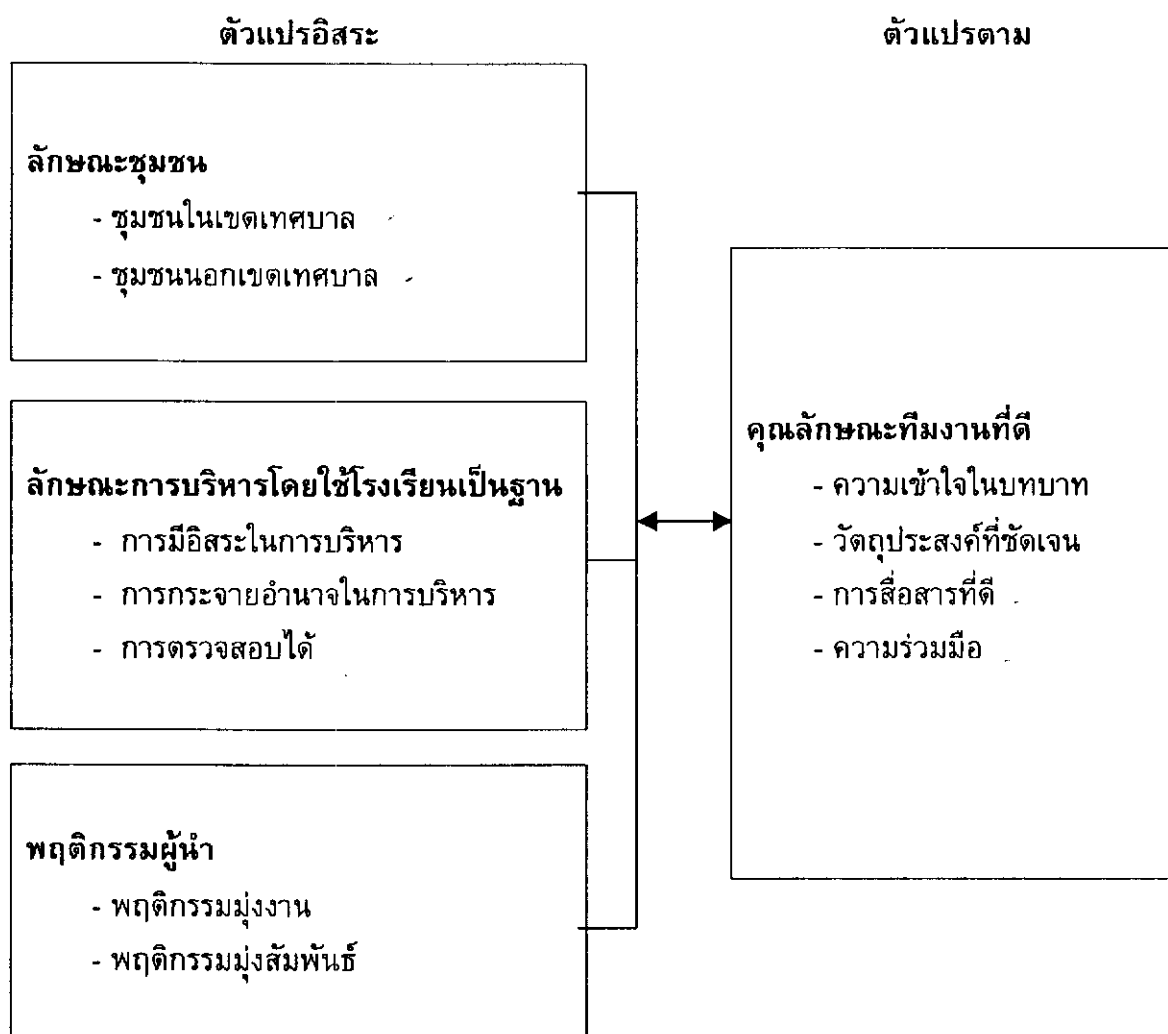
2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 ลักษณะชุมชน ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางด้านชุมชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนของคนในชุมชน และปัจจัยด้านชุมชนที่ตั้งโรงเรียนมีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการการศึกษา (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2542 : 225 และ เมตต์ เมตต์การุจิต. 2541 : 94)

2.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยศึกษาการบริหารและจัดการศึกษา ที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา โดยสถานศึกษามีอิสระในการบริหาร ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาและชุมชน มีการกระจายอำนาจในการบริหารให้กับผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษา ให้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจบริหารงานสถานศึกษาและมีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา ซึ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น สถานศึกษาต้องมีการบริหารแบบกระจายอำนาจอย่างแท้จริง (Cheng. 1993 : 6-17, David. 1990 : 6-7 ; citing Abu – Duhou. 1999 : 32-33, กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 72, เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์; และคนอื่น ๆ. 2541 : 93 และ กรมสามัญศึกษา. 2544 : 27)

2.3 พฤติกรรมผู้นำ โดยศึกษาพฤติกรรมและการแสดงภาวะผู้นำของ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพฤติกรรมมุ่งงาน ที่ผู้นำจะมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าการสนใจบุคคล โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในลักษณะของการสร้างความเข้าใจในการดำเนินการตามนโยบายและตามระเบียบแบบแผน การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน การดำเนินงานตามขั้นตอน และด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ที่ผู้นำจะให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลของงาน โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในลักษณะของการเป็นมิตรที่ดี การให้ความไว้วางใจ เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน การให้ความนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการทำงาน คือ การทำงานที่มุ่งความสำเร็จของงานสูงสุดควบคู่ไปกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งฮาลปินและไวเนอร์ ได้ศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างเด่นชัดถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านสูง ก็สามารถนำองค์การไปสู่คุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 35-36 ; อ้างอิงจาก Halpin and Winer. 1957)

ความสัมพันธ์ของตัวแปร แสดงในแผนผังกรอบความคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพฤติกรรมผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
2. ปัจจัยลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 1.1 แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 1.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 1.3 การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา
 - 1.4 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุรินทร์
2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 การบริหารในรูปคณะกรรมการ
 - 2.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4 พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ
 - 2.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.4.3 บทบาทของผู้นำกลุ่ม
3. ทีมงานและการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 3.1.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม
 - 3.1.2 องค์ประกอบของทีมงานและการพัฒนาทีมงาน
 - 3.1.3 ประเภทของทีมงาน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทีมงานที่ดี
 - 3.3 คุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management)

1.1 แนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

แนวคิดเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จจากหลักการ วิธีการและกลยุทธ์ในการทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนรู้ การสอนไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการศึกษาอย่างแท้จริง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 : ข)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือการบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ (Decentralization School Management) เป็นการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบสำคัญคือ ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participatory Decision Making) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 1 ; อ้างอิงจาก David, 1989) ซึ่งหมายถึง การเพิ่มความเป็นอิสระของโรงเรียนในการควบคุมงบประมาณ และการปลดปล่อยจากกฎและระเบียบที่เป็นข้อจำกัดทั้งหลาย การแบ่งอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับครูและบุคคลอื่นมากขึ้น เช่น ผู้ปกครองนักเรียนหรือสมาชิกในชุมชน โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการตัดสินใจในระดับล่างจะเป็นการตัดสินใจที่ดีและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและความมีพันธะผูกพันที่จะให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Cheng, 1993 : 6-17)

การปฏิรูปและการเปลี่ยนทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาของไทยที่มีแนวโน้มจะปรากฏผลในทางปฏิบัติจริง เป็นผลสืบเนื่องมาจากข้อกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมและจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 51-52) และกฎหมายการศึกษาของชาติที่บัญญัติขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวก็คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไว้ว่า ในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักความมีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ก : 5 - 20)

มีข้อสรุปจากงานวิจัยพบว่าการกระจายอำนาจทางการศึกษาเป็นการพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งการพัฒนาการเรียนการสอนโดยการถ่ายโอนอำนาจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่างหรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541 : 41 - 43) และวิธีการกระจายอำนาจทางการศึกษาอาจกระทำดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2541 : 7-8)

1. การแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เป็นการจัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลาง หรือ ศูนย์รวมอำนาจไปสู่หน่วยงานระดับล่างในสายการบังคับบัญชาของรัฐบาลกลาง เพื่อสะดวกในการดำเนินกิจการ เช่น ถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค จังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ ซึ่งได้รับการแบ่งอำนาจจะเป็นผู้รับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในเรื่องที่ได้รับการแบ่งอำนาจ

2. การมอบอำนาจ (Delegation) เป็นการที่ผู้บริหารที่มี อำนาจสูงสุดในหน่วยงานหรือในส่วนกลางได้จัดสรรหรือถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจไปยังผู้บริหารระดับล่างขององค์กรเพื่อตัดสินใจได้เร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนตามลำดับขั้นขึ้นไป เป็นการถ่ายโอนอำนาจไปยังหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานในการควบคุมของรัฐ เช่น อธิการบดีมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบอำนาจให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน อธิบดีมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น ผู้มอบอำนาจยังคงเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจที่ได้มอบอำนาจไปแล้ว

3. การโอนอำนาจหรือการให้อำนาจ (Devolution) เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือระดับนโยบายไปยังระดับล่างอย่างสมบูรณ์ โดยมีกฎหมายกฎระเบียบเกี่ยวกับการโอนอำนาจอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับล่างจึงมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย เช่น การโอนอำนาจให้เทศบาลจัดการศึกษา ผู้โอนอำนาจได้ตัดตัวเองขาดออกจากอำนาจที่โอนไปแล้ว ดังนั้น จึงไม่มีอำนาจหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยในการควบคุมการดำเนินการในการกิจที่ได้รับโอนไปแล้ว

4. การให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) เป็นการถ่ายโอนอำนาจให้เอกชนที่เป็นบุคคลหรือคณะบุคคลดำเนินการแทนรัฐ เป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่งของทางราชการไปให้เอกชนดำเนินการบางอย่าง เช่น ขายกิจการของรัฐให้เอกชน สนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.1.1 ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังนี้
อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : ข-ค) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษา โดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ซึ่งประกอบ

ด้วยผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน (บางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

กรมสามัญศึกษา (2544 : 9) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือ แนวคิดทางการบริหารและการจัดการ ที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency & Effectiveness School) ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และร่วมมือดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและการบริหารทั่วไป โดยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผูมีส่วนได้ส่วนเสีย

เดวิด (David. 1996 : 4-5) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียนให้มากขึ้น โดยมีความเชื่อว่าการให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนสูงขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมีผลผลิตดีขึ้น

เซ็ง (Cheng. 1996 : 44) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำให้ผูมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ตัวแทนคณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งมาร่วมตัวเป็นคณะกรรมการโรงเรียน ได้มีโอกาสจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและได้รับการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารตนเอง ภายใต้การมีส่วนร่วมจากผูมีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษาและมีการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อทำให้เกิดคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น

1.1.2 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) มีหลักการสำคัญในการบริหาร โดยทั่วไป ดังนี้คือ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : ก-ง)

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผูมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชนตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทน นักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษา มากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)

ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้นความเจริญต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาอย่างแท้จริง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self – managing) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะ

กำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริงสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของส่วนรวม แต่มีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมซึ่งทุกอย่างถูกกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่

กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

กระทรวงศึกษาธิการได้ริเริ่มดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 - 2550 ภายใต้วิสัยทัศน์ว่า “ในปี พ.ศ. 2550 คนไทยทุกคนมีโอกาสและมีความเสมอภาคในการได้รับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยทุกคนทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษา การเรียนรู้อย่างมีความสุข มีคุณภาพมาตรฐานสูงเป็นที่พึงพอใจของสังคมโดยมีครูเก่ง ครูดี มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่กระจายอำนาจ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโปร่งใสและตรวจสอบได้” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : 5-8) ในระยะเริ่มแรกได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ การปฏิรูปสถานศึกษา การปฏิรูปครู การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนการสอน และการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิรูปการศึกษาตามแนวคิดดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 72-73)

1. การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (Site based - decision making หรือ School – Based Decision Making) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการผลิต (Profit Center) โรงเรียนผลิตผลผลิตคือนักเรียนให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานในขั้นสูง เพื่อที่จะเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมสามารถ ดำรงตนในสังคมที่มีการแข่งขันสูง ขณะเดียวกันก็ต้องร่วมมือกันในโลกนานาชาติ

3. การมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) ถือว่าการศึกษาคือเป็นเรื่องของสาธารณชน มิใช่การรับผิดชอบของใครแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป

4. การกระจายอำนาจ (Decentralization) แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจในการจัดการศึกษาตามแนวคิดปฏิรูปนี้ ถือว่าเป็นคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้อยู่ใกล้ชิดเด็ก ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและชุมชน เป็นความเชื่อที่ว่าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษาหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กจะสามารถจัดการศึกษาได้ดีที่สุด ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและผู้สอน ทั้งนี้ อำนาจการตัดสินใจจึงควรอยู่ในระดับปฏิบัติคือสถานศึกษา

5. ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (Accountability) การที่จะปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีความรับผิดชอบต่อร่วมกัน สนับสนุนกัน สิ่งที่สำคัญจะต้องมีการกำหนดบทบาท ภารกิจของฝ่ายบริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและชุมชนที่ชัดเจน และความรับผิดชอบต่อจะต้องตรวจสอบความสำเร็จได้ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 20-31)

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปคุณลักษณะของสถานศึกษาที่จะสนองเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 3)

1. สถานศึกษาควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่นและควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษาใดที่พัฒนาไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐาน จำเป็นต้องยุบรวมหรือแปรสภาพเป็นแหล่งบริการทางการศึกษาในรูปแบบอื่น

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษา ภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้น การตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ที่เป็นส่วนของสถานศึกษาจึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถประกันคุณภาพได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจสอบและเผยแพร่ต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังกันในการดำเนินงาน ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรและบุคคลทั้งภาครัฐและเอกชนและการรวมกลุ่มสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถจัดบริการได้กว้างขวางหลายรูปแบบ

1.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จากหลักการและแนวคิดของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังกล่าวข้างต้น ทั้งในด้านแนวคิดและหลักการโดยทั่วไป แนวนโยบายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539) และหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2544) สามารถสรุปลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้ดังนี้

1.2.1 การมีอิสระในการบริหาร

การมีอิสระในการบริหาร เป็นหลักการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในด้านการบริหารตนเอง (Self-management) ซึ่งเดิมในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง การมีอิสระในการบริหารนั้น อำนาจหน้าที่ที่สำคัญของโรงเรียนคือการตัดสินใจ โรงเรียนจึงควรมีอิสระในการดำเนินงานและมีอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการเพิ่มขึ้น โดยลดการควบคุมจากหน่วยงานในส่วนกลางลง (David. 1990 : 6-7 ; citing Abu - Duhou. 1999 : 32-33) เพราะความเป็นอิสระจะทำให้โรงเรียนสามารถควบคุมงบประมาณและการปลดเปลื้องจากกฎระเบียบที่เป็นข้อจำกัดทั้งหลาย สามารถตัดสินใจดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการ (Cheng. 1993 : 6-17) เมื่อสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาสถานศึกษาจะมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา กำหนดหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การบริหารจัดการทรัพยากร (สรรพค์ วรอินทร์; และ ทิพวัลย์ คำคง. 2545 : 16) การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ จึงทำให้โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาและสามารถตัดสินใจบริหารจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง (กรมสามัญศึกษา. 2542ก : 2)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจ จะหมายถึงการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปถึงสถานศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545ก : 16) ซึ่งตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการด้านการกระจายอำนาจจะหมายถึง การให้สถานศึกษามีอิสระและความคล่องตัวในการ

บริหารและตัดสินใจในกิจการของสถานศึกษา รับผิดชอบจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ ให้ลดยบทบาทหน่วยงานส่วนกลางเป็นหน่วยงานกำกับ ประสานและส่งเสริมด้านนโยบายและแผน มาตรฐานการศึกษา ทรัพยากรการศึกษา ติดตามประเมินผลและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 10) เพราะมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้หลายวิธี การที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่างกันแล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียนผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 9)

สรุปได้ว่าการมีอิสระในการบริหาร หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาตามภาระงานของสถานศึกษา สามารถตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความจำเป็นของสถานศึกษา

1.2.2 การกระจายอำนาจในการบริหาร

การกระจายอำนาจ หมายถึง การที่หน่วยงานบริหารในส่วนกลางยอมให้หน่วยงานระดับล่าง หรือระดับผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษาด้วยตัวเอง (สรรรถ วรอินทร์ และ ทิพวัลย์ คำคง. 2545 : 3) ซึ่งหลักการที่สำคัญสำหรับการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 93) การกระจายอำนาจในการบริหารของสถานศึกษา เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามที่ต้องการ (กรมสามัญศึกษา. 2542ก : 2)

การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ เป็นการบริหารโดยอาศัยหลักการในด้านการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546ก : 20) เป็นการกระจายอำนาจของสถานศึกษาให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และงานด้านบริหารทั่วไปของโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2544ข : 21-24)

ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาว่า ให้มีการกระจายอำนาจที่เป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้อยู่ใกล้ชิดเด็ก เพราะเชื่อว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการศึกษาหรือผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กจะสามารถจัดการศึกษาให้กับเด็กได้ดีที่สุด ตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ดีที่สุดให้เกิดการมีส่วนร่วมและการร่วมคิดร่วมทำ เพราะถือว่าการศึกษาเป็นเรื่องของสาธารณชนมิใช่เป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของใครเพียงฝ่ายเดียว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 72) และการมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดความเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วมและวิธีการที่ดีที่สุดในการทราบความต้องการของท้องถิ่นและสังคมก็คือการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 178-179)

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจในการบริหาร หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากบุคลากรภายในสถานศึกษา จากชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากรและงานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา รวมถึงการมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานให้กับทีมงานหรือคณะบุคคล

1.2.3 การตรวจสอบได้

การตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การสามารถตอบคำถามของการกระทำของคนหนึ่งต่อคนอื่นได้ การตรวจสอบได้เป็นสิ่งสำคัญในองค์กรและเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ (กานดา ตันตภักดิ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Brown. 1990) การตรวจสอบได้ของสถานศึกษา เป็นการแสดงความเปิดเผย โปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งหมายถึงกระบวนการทำงานต้องเป็นที่รับรู้รับทราบของผู้เกี่ยวข้อง เรื่องใดที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนต้องเปิดเผยให้ประชาชนได้รับทราบ การทำงานทุกขั้นตอนต้องมีเหตุผลและข้อมูลสนับสนุน มีความพร้อมให้ตรวจสอบได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545ก : 17)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการจะต้องมีการตรวจสอบและถ่วงดุล หน่วยงานในส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : ข-ง) ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก ให้การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 23) ดังนั้น การมุ่งให้

สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จึงต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (กรมสามัญศึกษา. 2544ข : 9)

สรุปได้ว่าการตรวจสอบได้ หมายถึง สถานศึกษาสามารถตอบคำถามต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ ในด้านการบริหารจัดการของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ซักถามและรับทราบข้อมูลการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารของสถานศึกษา

1.3 การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการบริหารโรงเรียน ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษศึกษาธิการ โดยกำหนดให้โรงเรียนในสังกัดดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนสหวิทยาเขตเพื่อช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน จัดการเรียนการสอนเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน และจัดโครงสร้างโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารโรงเรียนโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (กรมสามัญศึกษา. 2542ข : 11-12) โดยยึดหลักการว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ทางการบริหารและจัดการศึกษา ที่กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้ของโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2544ข : 27)

การจัดการศึกษาโดยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ที่ได้นำเข้ามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อเปลี่ยนอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปให้กับโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย โรงเรียนจะต้องยึดถือหลักการ ดังนี้ (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 29-30)

1. ยึดถือนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของชาติและของกรมต้นสังกัดในการนำโรงเรียนสู่การปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล
2. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง ผู้ทรงคุณวุฒิ สมาชิกในชุมชน ศิษย์เก่า ผู้บริหารโรงเรียนและตัวแทนนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ บุคลากรและวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม

ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวมีความคาดหวังว่าจะทำให้เกิดผลต่อการบริหาร ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2544ข : 40-42)

1. คุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพด้วยตนเองเป็นแบบองค์รวม มีการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนทั้งระบบและเป็นไปอย่างมีขั้นตอนต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การกระจายอำนาจและการแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นที่เป้าหมายคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน และใช้กลไกกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีการควบคุมคุณภาพ ตลอดจนการตรวจสอบประเมินหรือการประเมินตนเองเพื่อดูความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเข้มแข็ง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ นักเรียนและชุมชน ตลอดจนผู้บริหารและครู - อาจารย์ มีความเข้มแข็งในความเป็นวิชาชีพสูง และทำงานอย่างมีอาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โรงเรียนจำเป็นต้องปรับบทบาทของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การรับมอบอำนาจในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของทีมงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้

3. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน หรือธรรมนูญโรงเรียนและแผนปฏิบัติการที่มีคุณภาพ กรมสามัญศึกษามีความคาดหวังว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะก่อให้เกิดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แสดงถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาของโรงเรียนที่ชัดเจน เพราะคณะกรรมการโรงเรียนจะเข้ามากำกับดูแลในเรื่องดังกล่าว จึงควรจัดทำแผนพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนและในแต่ละปีการศึกษาโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง

4. ให้มีการรายงานประเมินตนเอง (Self – Study Report) ซึ่งโรงเรียนจะสามารถนำเสนอผลการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนว่า คุณภาพของนักเรียน (คุณภาพของนักเรียนด้านผลผลิต) ที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (คุณภาพด้านกระบวนการ) ซึ่งหมายรวมไปถึงคุณภาพของผู้บริหาร ครู-อาจารย์ หลักสูตร สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี (คุณภาพด้านปัจจัย)

ทั้งนี้ กรมสามัญศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ที่จะทำให้โรงเรียนในสังกัดสามารถบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2544ก : 30-34)

1. การสร้างความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ โดยสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการและการตัดสินใจของโรงเรียน โดยเฉพาะคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารและครู อาจารย์ทุกคนในโรงเรียน ซึ่งจะต้องตระหนักในความรับผิดชอบต่อการใช้อำนาจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร โดยการเปลี่ยนสภาพจากผู้มีอำนาจในการตัดสินใจมาเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกรรมการและเลขานุการและการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างและการพัฒนาทีมงาน พัฒนาวิสัยทัศน์และความสามารถให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

3. การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง การพัฒนาวิชาชีพครูจะส่งผลต่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งผลถึงการทำงานเป็นทีมของครู และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การมีวิสัยทัศน์ ทั้งหน่วยงานระดับกรม จังหวัดและสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ในเรื่องของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

5. การบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาวิธีการและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เป็นระบบ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาระดับและความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมให้อยู่ในระดับที่เท่าเทียมโดยมีความผูกพันมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์

6. พัฒนาการมีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องจัดให้สอดคล้องกับผู้ปกครอง ผู้เรียนและชุมชน และเป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด

7. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพราะการบริหารจะต้องอาศัยฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจที่ถูกต้อง

8. การมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ต้องมีความคิดและความเข้าใจที่เป็นระบบ ตลอดจนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และสามารถร่วมตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างดี

9. การให้รางวัล ต้องมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงต้องมีการเสริมสร้างให้มีในทุกๆระดับโดยการใช้รูปแบบที่หลากหลาย ส่งผลถึงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

1.4 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีฐานะเป็นสถาบันและองค์การทางสังคม เกิดขึ้นจากความต้องการและความจำเป็นของสังคมเพื่อรับใช้สังคมและบริการสังคม (Service Organization) (สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2533 : 13) มีหน้าที่สร้างและพัฒนา "คน" ให้เป็น "มนุษย์" ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 9) หรืออาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคม (Social System) ที่มนุษย์สร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และระบบสังคมนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมีผลกระทบจากสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 65) โรงเรียนจึงต้องมี

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอยู่เสมอเพราะการศึกษาเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องจัดแบบองค์รวม เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งในการจัดการศึกษา การศึกษาดังกล่าวต้องการการจัดการที่เป็นประชาธิปไตย เพื่อระดมความคิดที่ดีที่สุดจากผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 :115) การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของโรงเรียน (School Administration) ซึ่งจะหมายถึงการดำเนินการของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงเรียน ให้บริการการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม โดยนำหลักการทรัพยากรการบริหารและกระบวนการบริหารเข้ามาประยุกต์ใช้ (สุดใจ พงศ์กล้า. 2541 : 382)

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของไทยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษาหลายหน่วยงาน ได้แก่ กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมสามัญศึกษา กรมการฝึกหัดครู (โรงเรียนสาธิต) ทบวงมหาวิทยาลัย (โรงเรียนสาธิต) กรมศิลปากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (อมรา เล็กเรณูสินธุ์. 2540 ; อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2533 4-5) และยังมีการจัดการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาสังกัดกรมการศาสนาให้แก่พระภิกษุและสามเณร โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในด้านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และมีความรู้ตามหลักสูตรประเภทสามัญศึกษา เมื่อลาสิกขาบทไปแล้วก็สามารถเรียนต่อในสถานศึกษาของรัฐในระดับที่สูงขึ้นได้ (กรมการศาสนา. 2541 : 5)

1.4.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นการดำเนินการเพื่อให้การมัธยมศึกษา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ดังนี้

บุญญ์ สาทร (2528 : 37) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ค่านิยม ทักษะหรือคุณธรรม ทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

กู๊ด (Good. 1973 : 22) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการเน้นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในการดูแลและจัดการมัธยมศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือและศักยภาพของคณะครูและผู้ร่วมงานทั้งหมดผนวกกับการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามความพร้อม ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล เน้นให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในความเป็นไปของชีวิต เพื่อพัฒนาการดำรงชีวิตและสังคม

1.4.2 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจ้ดระบบงานภายในโรงเรียนไว้หลายลักษณะ ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 41) กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารการศึกษาว่าควรแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ การบริหารกิจการนักเรียนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2540 : 173) สรุปงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สำคัญไว้ 4 ส่วนคือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากรและงานธุรการ

กรมสามัญศึกษา (2540 : 1) ได้จัดระบบงานโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 ซึ่งได้กำหนดไว้เพื่อถือภารกิจหลักในการบริหารงานในโรงเรียนเป็นแนวทางส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้อยู่ในระดับเกณฑ์ มาตรฐาน 2 ด้าน คือ เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนด้านคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนด้านปริมาณที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตาม แบ่งเป็น 7 หมวดงาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานบริหารอาคารสถานที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกภาระงานในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีแนวคิดจากผลจากการวิจัยเชิงนโยบายเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 100 - 116)

1. การบริหารงานวิชาการ

ประกอบด้วยภาระงานดังนี้

1.1 งานแผนงานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำโครงการสอน แผนการสอนและคู่มือประมวลการเรียนการสอน จัดทำข้อมูลสถิตินักเรียน จัดทำนำเสนอนโยบายและแนวการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จัดทำแผนการดำเนินงานและหรือธรรมนูญโรงเรียน (School Charter) จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ และอื่น ๆ

1.2 งานการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การเทียบโอนผลการเรียน การจัดทำมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด และแนวการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้สอนทำการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษา จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้บริการแก่ครู คัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา อนุมัติให้ใช้หนังสือแบบเรียนเกี่ยวกับหลักสูตรท้องถิ่นที่สถานศึกษาจัดทำหรือพัฒนาขึ้น จัดทำตำราเรียนในวิชาที่สถานศึกษาเป็นผู้จัดทำหลักสูตร จัดหาวิทยากรและแหล่งประกอบการฝึกงาน จัดบริการ

ห้องสมุดและที่อ่านหนังสืออื่น ๆ นอกเหนือจากห้องสมุด จัดมุมค้นคว้าศึกษาในห้องเรียน จัดห้องวิชาการสำหรับการค้นคว้าของครู และอื่น ๆ

1.3 งานการวัดและประเมินผล ได้แก่ จัดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพภายใน โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาได้แก่ การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายในสถานศึกษา อนุมัติการจบการศึกษา ออกหลักฐานทางวิชาการ จัดทำทะเบียนวัดผล ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ และอื่น ๆ

1.4 งานอื่น ๆ ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิการจัดการศึกษาของครอบครัวและชุมชน รณรงค์ให้เด็กทุกคนในพื้นที่บริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำเสนอการแต่งตั้งกรรมการหรืออนุกรรมการด้านวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยภาระงานของสถานศึกษาด้านงบประมาณและการเงิน ดังนี้

2.1 งานบริหารงบประมาณและการเงิน ได้แก่ จัดตั้งงบประมาณหรือจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน พิจารณานำเสนอเพื่อขออนุมัติแผนการใช้จ่ายเงินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา บริหารงบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน การตรวจสอบภายใน การเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ

2.2 งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขรายการครุภัณฑ์ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนการใช้จ่ายเงิน การดำเนินการด้านพัสดุครุภัณฑ์ การทำลายเอกสารที่ไม่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การศึกษา และการจัดทำทะเบียนควบคุมพัสดุครุภัณฑ์

2.3 งานด้านอื่น ๆ ได้แก่ ดำเนินการด้านกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนและสังคมเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล

ภาระงานของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่บุคลากร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อนุญาตการลาของบุคลากรในสถานศึกษา

การพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร การจัดองค์กรในสถานศึกษา พิจารณาให้เห็นและนำเสนอเกี่ยวกับการโอน การย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา ปกครองบังคับบัญชาและจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพ ตามที่ได้รับมอบหมาย การจัดสวัสดิการ ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางด้านบุคลากรของสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

4. การบริหารทั่วไป

ภาระงานของสถานศึกษาด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่นอกเหนือจากภาระงานอื่น ๆ ดังนี้

4.1 งานธุรการและงานสารบรรณ ได้แก่ ผลิตและจัดทำเอกสาร การส่งและการรับเอกสาร การเก็บรักษาและการยืม การทำลายเอกสาร การออกกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของสถานศึกษา การประชุมครู และงานอื่น ๆ

4.2 งานทะเบียน สถิติและรายงาน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนสถิติครูและลูกจ้าง รายงานผลการเรียนของนักเรียนเป็นระยะ ๆ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลและสาธารณชน การเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน

4.3 งานอาคารสถานที่ ได้แก่ งานวางแผนบริเวณสถานศึกษา ปรับปรุงบริเวณสถานศึกษา กำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ ควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุงอาคารสถานที่ และห้องเรียน กำหนดมาตรการป้องกันอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุอื่น ๆ การรักษาความปลอดภัย จัดทำทะเบียนประวัติการใช้และการซ่อมแซมอาคารสถานที่ ส่งเสริมให้นักเรียนได้ร่วมกันทำความสะอาดห้องเรียนและบริเวณสถานศึกษา อื่น ๆ

4.4 งานกิจการนักเรียนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบวินัย การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพและให้คำปรึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร การบริการอาหารกลางวัน บริการด้านสุขภาพ การนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนในการรับเด็กเข้าเรียน การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ การปฐมพยาบาลนักเรียนใหม่ การจัดกิจกรรมป้องกันสารเสพติดในสถานศึกษาและกิจกรรมนักเรียนด้านอื่น ๆ

4.5 งานด้านชุมชนสัมพันธ์ ได้แก่ ให้บริการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชน ร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดทำและให้บริการข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมศิษย์เก่าหรือมูลนิธิ เสนอแต่งตั้งและจัดประชุมคณะกรรมการการศึกษาของสถานศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์

ข้อมูลของชุมชน ระดมความร่วมมือเพื่อการจัดการศึกษา สํารวจแหล่งวิทยาการภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา จัดการประชุมผู้ปกครองนักเรียน สํารวจความต้องการ ด้านบริการการศึกษาของชุมชน เสริมสร้างศูนย์การเรียนรู้ของชุมชนให้จัดหรือประสานการจัด บริการด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครองและชุมชน

1.4.3 สภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดสุรินทร์

1.4.3.1 สภาพทั่วไปของจังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่ทางตอนใต้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่าง เส้นแวงที่ 103 และ 105 องศาตะวันออก เส้นรุ้งที่ 15 และ 16 องศาเหนือ อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 450 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 8,124.056 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,077,535 ไร่ คิดเป็น ร้อยละ 4.8 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด และมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ
ทิศใต้	ติดต่อกับราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์

ในปี พ.ศ. 2544 จังหวัดสุรินทร์แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็น 13 อำเภอ 4 กิ่งอำเภอ 159 ตำบล และ 2,051 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 14 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 158 แห่ง จากข้อมูลของ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. 2544 มีประชากรทั้งสิ้น 1,392,229 คน เป็นชาย 696,355 คน หญิง 695,874 คน เป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล 97,167 คน หรือร้อยละ 6.98 ส่วนที่เหลือ 1,295,062 คน หรือร้อยละ 93.02 อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล เนื่องจากเป็นจังหวัด ชายแดนติดกับประเทศกัมพูชา จึงมีเชื้อสายของกลุ่มชนที่หลากหลายกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่าง ๆ คือ เขมร ลาว กูย ทำให้วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของกลุ่มชนจังหวัดสุรินทร์มีความแตกต่างกัน มีการผสมผสานประเพณีวัฒนธรรมการแสดงที่หลากหลาย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สุรินทร์. 2545ค : 41-43)

1.4.3.2 สภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์มีสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 883 แห่ง เป็นสถานศึกษาที่จัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 862 แห่ง ในจำนวนนี้เป็นสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเปิดสอน ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 243 แห่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัด กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 12 แห่ง โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ จำนวน 1 แห่ง นอกนั้นเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งเปิดสอนในปี การศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 86 แห่ง จำแนกเป็น โรงเรียนสังกัดกองการมัธยมศึกษา เปิดสอนใน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 85 แห่ง โรงเรียนศึกษาพิเศษสุรินทร์

ที่สอนในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1 แห่ง และมีศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุรินทร์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการ จำนวน 1 แห่ง มีครูทั้งสิ้น 2,338 คน มีนักเรียนทั้งสิ้น 57,548 คน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 26 มีสหวิทยาเขตเพื่อการสนับสนุนในด้านทรัพยากร รวม 16 สหวิทยาเขต (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545ก : 1-3)

ถึงแม้ว่าสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดสุรินทร์จะได้เร่งดำเนินการเพื่อให้กระจายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมไปทุกเขตบริการของโรงเรียน แต่พบว่าการให้บริการด้านการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษายังไม่สามารถจัดได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง จากสถิติผู้เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามระดับการศึกษาและตามกลุ่มอายุ ปีการศึกษา 2544 พบว่า ประชากรกลุ่มอายุ 3-6 ปี รับการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 47.75 กลุ่มอายุ 7-12 ปี เข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 107.22 ประชากรกลุ่มอายุ 13-18 ปี เข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.68 และประชากรกลุ่มอายุ 19.22 ปี เข้ารับการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 38.91 และจากสถิติของผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าเรียนต่อ ม.1 ในปีการศึกษา 2540, 2541, 2542, 2543, และ 2544 คิดเป็นร้อยละ 93.65, 85.48, 103.04, 95.09 และ 102.02 ตามลำดับ เมื่อศึกษาข้อมูลรายละเอียดของนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า มีประชากรวัยเรียนจากจังหวัดใกล้เคียง เข้ามาเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทำให้มีผู้รับการศึกษาในปีการศึกษา 2542 และ 2544 เกินร้อยละ 100 แต่ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มประชากรในจังหวัดสุรินทร์ และสถิติผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ในปีการศึกษา 2540, 2541, 2542, 2543, และ 2544 คิดเป็นร้อยละ 90.72, 60.96, 66.01, 63.09 และ 59.53 ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังไม่สามารถเร่งรัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามแนวนโยบายของชาติได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. 2545ก : 19-30)

ในด้านคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ซึ่งได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2544 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 31.51 ต่ำกว่าระดับประเทศที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 32.36 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.06 ต่ำกว่าระดับประเทศคือร้อยละ 46.27 วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.26 สูงกว่าระดับประเทศคือร้อยละ 38.97 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. 2545ก : 7-8) ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังคงต้องมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีความพร้อมเพื่อเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2546 ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545ข : 42 - 44) ผลจากการประเมินความพร้อมในการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษาในจังหวัดสุรินทร์พบว่าสถานศึกษามีความพร้อมเพียงร้อยละ 70.79 ในด้านวิธีการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ร้อยละ 51.15 สถานศึกษาดำเนินการจัดทำหลักสูตรเองมีเพียงร้อยละ 21.26 ที่มีการ

จัดทำโดยดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา อาทิเช่น ร่วมตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน ร่วมจัดหาเงินทุนสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์การเรียน อาคารสถานที่และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สรรหาภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกำหนดแผนการเรียน ช่วยจัดการเรียนการสอน ร่วมจัดทำสื่อการเรียนการสอน ช่วยติดตามเร่งรัดตรวจสอบและสอดคล้องความประพฤติของนักเรียนพบว่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในจำนวน 7 - 9 กิจกรรม เพียงร้อยละ 30.46 ของสถานศึกษาทั้งหมด ร้อยละ 51.15 เข้ามาร่วมดำเนินการเพียง 4 - 6 กิจกรรม และร้อยละ 18.39 ร่วมดำเนินการเพียง 1 - 3 กิจกรรม (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์, 2545ข : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่าระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชนยังต้องสนับสนุนส่งเสริมอีกมาก

ในปีการศึกษา 2545 สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ได้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทุกแห่ง แต่มีสถานศึกษาที่สามารถประเมินตนเองและจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Study Report : SSR) และมีความพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกจาก สมศ. รวม 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.78 (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์, 2545ข : 45-46) ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ร้อยละ 60 ในปี 2548 และผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาทุกแห่งในปี 2550 (กรมสามัญศึกษา, 2544ข : 2)

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทุกโรงเรียนตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทุกแห่ง มีกรรมการสถานศึกษาทั้งสิ้น 1,290 คน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดประชุมเพื่อให้ความรู้ในด้านการปฏิบัติงาน แต่จากการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาในจังหวัดสุรินทร์พบว่ามีกรรมการสถานศึกษาที่มีคุณภาพคิดเป็นร้อยละ 87.20 ของคณะกรรมการทั้งหมด ซึ่งต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์, 2545ข : 48 - 49) และผลการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2543 พบว่ามาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ยังไม่มีการมอบหมายบทบาทในการมีส่วนร่วมที่ชัดเจน รวมถึงโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในระบบการนิเทศติดตามเพื่อพัฒนางานและร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเท่าที่ควร (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์, 2543 : 46-116)

จากสภาพการจัดการศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้วยังยังต้องมีการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการพัฒนาการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษา และการปรับบทบาทการทำงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้เข้าสู่มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

2. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์การ กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อต้องการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน ชุมชนและท้องถิ่น รวมทั้งให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 70) จึงเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (กมล ตราชู. 2541 : 12) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่จะทำให้การศึกษาของเด็กและเยาวชนในชุมชน สอดคล้องกับวิถีชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ดีขึ้น (พรชัย ภาพันธ์. 2543 : 21)

2.1 การบริหารในรูปคณะกรรมการ

เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้นและมีปัญหามากขึ้น จำเป็นที่จะต้องมีการมีคณะกรรมการเพื่อเป็นศูนย์รวมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 17) หรือมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมายให้อย่างกว้าง ๆ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 138) การบริหารในรูปคณะกรรมการหรือการบริหารโดยองค์คณะบุคคลนั้น เป็นรูปแบบการบริหารงานโดยมีบุคคลหลายคน เข้าไปร่วมกันรับผิดชอบกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ วินิจฉัย ตลอดจนวางแผนแนวทางต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ (ประกอบ กุลเกลี้ยง; และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. 2545 : 1) ในองค์กรต่าง ๆ จะมีการจัดตั้งสภา (Board) ทีมงาน (Team) ที่ปรึกษา (Council) และคณะทำงาน (Task Force) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ก็คือคณะกรรมการ (Committee) นั่นเอง นักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ได้มองการบริหารในรูปคณะกรรมการว่า เป็นกลุ่มคนประเภทหนึ่งและได้ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมของกลุ่มและกระบวนการของกลุ่มเข้ามาอธิบายลักษณะของคณะกรรมการ โดยพิจารณาว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแลกเปลี่ยนสารสนเทศแบบเผชิญหน้ากัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อปัจเจกบุคคลและองค์การ คณะกรรมการเป็นกลไกที่เหมาะสม ซึ่งนำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำให้เกิดการประสานงาน ในองค์กรสมัยใหม่จึงมักจะบริหารงานโดยอาศัยคณะกรรมการ (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542 : 145-188)

2.1.1 ความหมาย

ได้มีผู้ให้ความหมายของคณะกรรมการไว้ดังนี้คือ

สมยศ นาวิการ (2536 : 273-274) กล่าวว่า คณะกรรมการหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ ซึ่งเป็นที่รวมของผู้เชี่ยวชาญจากส่วนต่าง ๆ ขององค์การเพื่อการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นคณะกรรมการประจำ (Standing Committees) คณะกรรมการอำนวยการ (Boards) หรือคณะกรรมการบริหารระดับสูง (The Plural Executive)

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 17) กล่าวว่า คณะกรรมการ (Committee) หมายถึงกลุ่มของคนที่เข้ามาร่วมกันพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งอาจรวมกันขึ้นในลักษณะที่ไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะมีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 145) กล่าวว่า คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มของสมาชิกองค์การที่มารวมตัวกันในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อทำงานให้บรรลุความมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือบรรลุตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า คณะกรรมการหมายถึง คณะบุคคลที่องค์การตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับองค์การ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจตั้งขึ้นเป็นการถาวรเพื่อใช้ปฏิบัติงานในระยะยาวหรือตั้งขึ้นเป็นคณะกรรมการชั่วคราวเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่องหรือทำงานเป็นครั้งคราวก็ได้

2.1.2 ประเภทของคณะกรรมการ

คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในองค์การ อาจแบ่งได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 123)

1. คณะกรรมการสายปฏิบัติงานหรือคณะกรรมการที่ปรึกษา (Line or Staff Committees) ถ้าคณะกรรมการถูกกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจและนำการตัดสินใจนั้นไปดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ เราเรียกคณะกรรมการประเภทนี้ว่า คณะกรรมการสายปฏิบัติงานหรือคณะกรรมการงานหลัก (Line Committee) ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการอำนวยการของบริษัท (Board of Directors of A Company) เป็นคณะกรรมการสายปฏิบัติงานที่เป็นตัวแทนของสมาชิก ที่มีอำนาจตัดสินใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ถ้าคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นถูกกำหนดเพียงแต่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ จะเรียกคณะกรรมการประเภทนี้ว่าคณะกรรมการที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการช่วยเหลือ (Staff Committee)

2. คณะกรรมการอย่างเป็นทางการ หรือคณะกรรมการอย่างไม่เป็นทางการ (Formal or Informal Committees) คณะกรรมการอย่างเป็นทางการคือคณะกรรมการที่กำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างขององค์การ ส่วนคณะกรรมการอย่างไม่เป็นทางการเป็นคณะกรรมการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างขององค์การ เพียงแต่รวมตัวกันขึ้นมาเพื่อเสนอแนะในเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาบางอย่าง

2. คณะกรรมการถาวรหรือคณะกรรมการชั่วคราว (Standing or ad hoc Committees) คณะกรรมการอย่างเป็นทางการที่กล่าวในข้อ 2 จัดได้ว่าเป็นคณะกรรมการถาวร ส่วนคณะกรรมการชั่วคราวอาจเป็นคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ หรือคณะกรรมการอย่างไม่เป็นทางการก็ได้ แต่คณะกรรมการชั่วคราวจะแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาพิเศษในองค์การ และจะหมดสภาพการเป็นคณะกรรมการเมื่อปัญหานั้นสิ้นสุดลง

3. คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) เป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจบริหารกิจการทุกอย่างในองค์การ

4. คณะกรรมการประสานงาน (Coordinating Committee) เป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประสานงานในหน้าที่การงานของแผนกต่าง ๆ จะประกอบด้วยตัวแทนจากแผนกต่าง ๆ มาประชุมตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

2.1.3 ลักษณะขององค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษา

เนื่องจากการบริหารโดยองค์คณะบุคคลในการบริหารการศึกษาประกอบด้วย คณะกรรมการที่มาจากตัวแทนของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารที่ประยุกต์หลักการประชาธิปไตยมาใช้ นั่นคือ การบริหารโดยองค์คณะบุคคล มีลักษณะดังนี้ (ประกอบ กุลเกลี้ยงและสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. 2545 : 7)

1) การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหารโดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนและไม่เข้าไปควบคุมหรือชี้นำ

2) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีเสรีภาพ ในการออกความคิดเห็น และตัดสินใจโดยอิสระภายใต้บทบาทที่กฎหมายกำหนด

3) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นโดยเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นกรรมการตัวแทนของฝ่ายใด

4) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการทุกคน ได้ร่วมมือกันฉันท์มิตร มีความสามัคคีกลมเกลียว ไม่แบ่งเป็นฝ่ายในคณะกรรมการ

2.1.4 ข้อดีและข้อเสียของการตัดสินใจโดยคณะกรรมการ

การตัดสินใจโดยคณะกรรมการหรือโดยกลุ่มบุคคลในองค์การ ได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เพราะการตัดสินใจโดยบุคคลหลายคน น่าจะดีกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียวตามลำพัง แต่อย่างไรก็ตามก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

2.1.4.1 ข้อดีของการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือคณะกรรมการมีดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541 : 163)

1) ข้อมูลและความรู้จะสมบูรณ์มากกว่า (More Complete Information and Knowledge) เพราะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง ซึ่งได้นำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

2) มีความหลากหลายของทัศนะ (Increased Diversity of Views) ที่ถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้าในกระบวนการตัดสินใจ ทำให้เกิดการสร้างโอกาสและทางเลือกได้ดีขึ้น

3) สมาชิกจะยอมรับข้อสรุปมากขึ้น (Increased Acceptance of a Solution) เนื่องจากการตัดสินใจหลาย ๆ ครั้งอาจล้มเหลวในขั้นตอนสุดท้าย เพราะสมาชิกอื่น ๆ ไม่ยอมรับข้อสรุป ดังนั้น หากสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจก็จะสร้างความพอใจให้ยอมรับในข้อสรุปและสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นยอมรับความคิดได้

4) เพิ่มความถูกต้องตามกฎหมาย (Increased Legitimacy) เพราะกระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย สมาชิกในกลุ่มเห็นว่าการตัดสินใจร่วมกัน จะมีความถูกต้องกว่าการตัดสินใจด้วยคนเพียงคนเดียว และเกิดการรับรู้ในการตัดสินใจได้ดีกว่า

2.1.4.2 ข้อเสียของการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือคณะกรรมการ

ถึงแม้ว่าการใช้คณะกรรมการจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือผลดีในหลายประการก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็อาจเกิดผลเสียขึ้นได้ ซึ่งสมยศ นาวิการ (2536 : 277-278) ธงชัย สันติวงศ์ (2537 : 333-334) และศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ (2541 : 163-164) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าอาจเกิดผลเสียขึ้นได้ในกรณีดังนี้

1) การสูญเสียเวลา (Time Consuming) และค่าใช้จ่าย ขาดความรวดเร็ว และคล่องตัวในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องใช้เวลาในการบริหารเป็นอย่างมาก การหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาที่สำคัญก็อาจจะต้องมีการประชุมหลาย ๆ ครั้ง เป็นการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก

2) มีแรงกดดันทำให้คล้อยตามกัน (Pressure to Conform) การมีแรงกดดันเกิดขึ้นในกลุ่ม อาจจะทำให้สมาชิกอื่นจำเป็นต้องมีความเห็นคล้อยตามกลุ่มได้ เช่นอาจถูกครอบงำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันเนื่องมาจากบุคคลนั้นเข้าไปก่อกดดันหรือทำลายบรรยากาศในการประชุมของคณะกรรมการ โดยใช้วิธีการโต้แย้งอย่างรุนแรงเกินเหตุผลหรือเกิดจากการที่คณะกรรมการที่เป็นทางการถูกดำเนินการประชุมโดยผู้นำที่เป็นทางการ ซึ่งโดยปกติเป็นผู้บังคับบัญชาของสมาชิก

3) การครอบงำโดยคนกลุ่มน้อย (Domination by The Few) เนื่องจากการอภิปรายสามารถที่จะถูกชักนำโดยสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือ 2-3 คน ถ้าผู้ชักนำเป็นผู้มีความสามารถน้อยหรือปานกลาง ประสิทธิภาพของกลุ่มโดยรวมก็จะได้รับความเสียหาย

4) ความรับผิดชอบคลุมเครือ (Ambiguous Responsibility) เนื่องจากการที่สมาชิกในกลุ่มร่วมกันรับผิดชอบ หรือในการตัดสินใจและการหาข้อยุติภายในคณะกรรมการนั้น เป็นไปตามเสียงข้างมากตามที่กำหนดขึ้นในกลุ่ม ความรับผิดชอบจึงกระจายไปในกลุ่มยากที่จะกำหนดได้ว่าใครรับผิดชอบในเรื่องใด จึงหาผู้รับผิดชอบอย่างแท้จริงสำหรับผลที่ออกมาในขั้นสุดท้ายไม่ได้

2.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543 ซึ่งต่างจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีอยู่เดิม ในส่วนที่ได้กำหนดให้มีบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นคณะกรรมการตามสัดส่วนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยให้มีคณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2543ก : 1-2)

1) ผู้แทนผู้ปกครอง ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

2) ผู้แทนครู ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน และผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน

5) ผู้แทนศิษย์เก่า ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน

6) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

7) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ในข้อ (1) (3) (4) (5) และ (6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน และให้คณะกรรมการอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง

2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ข้อ 13 และมีแนวปฏิบัติตามที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2543ก : 44-49)

1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติคือ ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมาย หลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชนหรือท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา กำหนดนโยบายเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียนและความสัมพันธ์ชุมชน และกำหนดให้สถานศึกษาจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังนี้คือ ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีกับแผนพัฒนาของสถานศึกษา พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังนี้คือ กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการ ระยะเวลา ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้ขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นที่จำเป็นให้เป็นปัจจุบัน สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งการประสานงานเพื่อจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน

6) พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ สนับสนุนให้เด็กพิการได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ กักขัง ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม สอดส่องดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาน

ศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด และสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานร่วมกันกับองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก

7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

7.1) การบริหารจัดการด้านวิชาการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน วิชาการของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดหา ผลิตสื่อ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน

7.2) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ ได้แก่การมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการบริหาร การใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

7.3) การบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดแผน พัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การให้ขวัญ กำลังใจ และยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

7.4) การบริหารจัดการด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ การเสนอแนวทางให้มีการใช้ การใช้ ดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ การส่งเสริม ให้มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้ร่มรื่นและสวยงาม

8) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลป วัฒนธรรมของ ท้องถิ่นและของชาติ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

8.1) หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน

8.2) ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.3) ส่งเสริม กำกับ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติพร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตาม ความเหมาะสมและโอกาสอันควร

9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการ พัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

9.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

9.2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

10) ให้ความเห็นชอบ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อ
 สาธารณชน มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

10.1) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.2) เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.3) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ก่อนเผยแพร่
 สาธารณชน

11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตาม
 ที่เห็นสมควร โดยประธานคณะกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการตาม
 ความเหมาะสมและความจำเป็น ในแต่ละกรณี

12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งนอกจากภารกิจ
 หลัก 11 ข้อแล้ว หน่วยงานต้นสังกัดอาจพิจารณามอบหมายงานอื่นให้ตามที่เห็นสมควร

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
 2543 มีข้อกำหนดในเรื่องการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีการประชุม
 อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง และต้องมีผู้เข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ
 สถานศึกษาทั้งหมด ในการประชุมแต่ละครั้งให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดง
 ความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการสถานศึกษาเห็นสมควร หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของ
 นักเรียนโดยตรง ให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนมาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาด้วยและผู้บริหารสถานศึกษาต้องรายงานการประชุมต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
 ทุกครั้ง ภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีการประชุม (กรมสามัญศึกษา. 2543ก : 43)

2.4 พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำสูง จึงจะขับเคลื่อน
 การบริหารจัดการไปในทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด เพราะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 เป็นระบบของการร่วมคิดร่วมทำของบุคคลหลายกลุ่มและหลายระดับ ซึ่งจะต้องหลอมรวมความคิด
 ความต้องการและแนวปฏิบัติไปสู่ทิศทางและความคาดหวังร่วมกัน (ถวิล มาตรเยี่ยม. 2544 : 68)
 ประสิทธิภาพของคณะกรรมการขึ้นอยู่กับประธานคณะกรรมการเป็นสำคัญ ประธานจะต้องรู้และ
 อธิบายให้สมาชิกเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ เปิดโอกาส
 ให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ทำให้สมาชิกมีความสามารถในการทำงาน เพราะสมาชิกเป็น
 ส่วนสำคัญของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542 : 157-158) การศึกษาพฤติกรรม
 ของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการ
 พัฒนาการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้นำ

มีผู้กล่าวถึง ความหมายของ ผู้นำ ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำไว้ ดังนี้

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 238) ผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งเป็นบุคคลที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 265)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านแหล่งที่มาของอำนาจและการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา (ตุลามาหาพสุธานนท์. 2545 : 191)

ความสามารถในการการเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยผู้ร่วมงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งที่วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นสำคัญ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยสร้างความสำเร็จของการเป็นผู้นำ ผู้บริหารการศึกษาทุกคนจะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำและแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำด้านการเป็นผู้นำให้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (นารี อาแว. 2545 : 62-63) มีผู้กล่าวถึงความหมายและลักษณะของพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Behavior) ไว้ดังนี้

อำไพ อินทร์ประเสริฐ (2542 : 30) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำว่า เป็นการแสดงออกของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามและผลผลิตขององค์การทั้งทางบวกและทางลบ การแสดงพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของผู้นำ ถ้าผู้นำมีจุดเน้นหรือมุ่งเป้าหมายไปที่สิ่งใด พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกมากก็จะโน้มเอียงไปสู่จุดนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมจะสะท้อนความคิดเฉพาะตัวและมีผลต่อรูปแบบในการนำหรือการบริหาร

วิทยา ด้านดำรงกุล (2546 : 248) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำว่า หมายถึง รูปแบบการเป็นผู้นำ หรือพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำในด้านของพฤติกรรมจะเป็นการศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำหรือพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีที่สุดและเน้นที่ "พฤติกรรม" ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ แทนที่จะเป็น "คุณลักษณะ" ของผู้นำ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง รูปแบบการนำ หรือ การแสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกของกลุ่ม และมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การหรือกลุ่มทั้งทางบวกและทางลบ พฤติกรรมผู้นำจะสะท้อนความคิดและความมุ่งหมายของผู้นำ และมีผลต่อรูปแบบในการนำ

2.4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Theories of Leadership)

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อสรุปว่า ผู้นำประเภทใดที่มีประสิทธิผลสูงสุด เพื่อนำไปพัฒนาและปรับใช้ในการแสดงภาวะผู้นำในองค์กร การศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีความเป็นผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็นสามกลุ่มแนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories of Leadership) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories of Leadership) และ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 240) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

2.4.2.1 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories of leadership)

แนวคิดนี้ มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ โดยแนวคิดกลุ่มนี้เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด (Born to be) เนื่องจากเขามีคุณลักษณะที่ดีในด้านกายภาพหลาย ๆ ด้าน ตัวอย่างเช่น ความเฉลียวฉลาด ความมีไหวพริบ ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาหลาย ๆ ครั้ง ยังไม่ปรากฏว่ามีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีผลทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ นอกจากนี้ มีการศึกษาพบว่าคุณสมบัติของผู้นำไม่สามารถใช้ได้ทุกสถานการณ์ แต่ผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการจัดความสมดุลย์ ระหว่างคุณสมบัติทางกายภาพ (Traits) กับ ทักษะ (Skill) ในการทำงาน (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 240-241)

2.4.2.2 ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral theories of leadership)

การศึกษภาวะผู้นำในแง่ของพฤติกรรม หรือที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories of leadership) เป็นการศึกษาเพื่อจะหาว่ารูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership style) หรือ พฤติกรรมการแสดงออกที่ดีที่สุดของผู้นำควรเป็นอย่างไร เมื่อค้นพบแล้ว ก็จะได้พัฒนาให้ผู้บริหารใช้รูปแบบความเป็นผู้นำนั้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การวิจัยในกลุ่มนี้ จึงเน้นไปที่ “พฤติกรรม” ของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จแทนที่จะเป็น “คุณลักษณะ” ของผู้นำ ดังเช่นการวิจัยในกลุ่มแรก การวิจัยที่น่าสนใจคือการวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University) มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan) และมหาวิทยาลัยเทกซัส (The University of Texas) (วิทยา ด่านดำรงกุล. 2546 : 248)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio States University)

ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio States University) ได้ทำการวิจัยและเจาะลึกเพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำในองค์กรหลาย ๆ แบบ เป็นกฤษฎีสำคัญเพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวก ที่ให้ผู้อื่นทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (พยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 203) ซึ่งในระยะแรก เฮมฟิล (Hemphill) และ คูนส์ (Coons) ได้ศึกษาแบบผู้นำโดยสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมผู้นำที่ชื่อว่า Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานจากหลายสาขาอาชีพ สามารถสรุปรวมพฤติกรรมผู้นำได้ 9 มิติ ต่อมาในปี 1957 ฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer) ได้ปรับปรุง

เครื่องมือวัดพฤติกรรมของผู้นำ และได้ทดสอบกับผู้บังคับการบิน สามารถรวบรวมข้อมูลและสรุปพฤติกรรมผู้นำให้เหลือเพียง 4 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (Initiating Structure) พฤติกรรมผู้นำด้านเพิ่มผลผลิต (Production Emphasis) และ พฤติกรรมผู้นำด้านการรับรู้ (Sensitivity) ซึ่งไฟลช์แมน (Fleishman) ได้ทำการศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมและพัฒนาแบบสอบถามของฮาลบินและไวเนอร์ให้เหลือเพียง 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 35-36)

การศึกษาผู้นำโดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน (Initiate Structure) กับ มิติมุ่งคนหรือมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นการศึกษาครั้งแรกที่เน้นความสำคัญของทั้งด้านงานและคน ซึ่งงานวิจัยต่อมาจะแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ เช่นกันแต่จะเรียกชื่อแตกต่างกันไป แต่ก็มี ความหมายคล้าย ๆ กัน (อภิกันยา วัชรสุกณี. 2538 : 12 ; อ้างอิงจาก Donnelly, Gibson and Ivancevich. 1984) ซึ่ง เฮมเพล (สุชาติ อินทร์พงษ์พันธ์. 2538 : 36 ; อ้างอิงจาก Hemphill. 1955) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้านไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านมุ่งสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจกัน อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น และให้ความเคารพต่อกันและกัน

2. พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามระเบียบแบบแผนขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอจะก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้นำ แบ่งเป็น 2 พฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกันว่า เน้นที่การคิดถึงคนอื่นหรือเน้นที่รูปแบบการริเริ่ม เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ผู้นำมีพฤติกรรมเด่นทั้งสองอย่างหรือต่ำทั้งสองอย่าง หรือเด่นอย่างหนึ่งและต่ำอย่างหนึ่ง หรืออยู่ระหว่างสองอย่าง การศึกษาครั้งนี้ อาจเรียกชื่ออีกอย่างว่า Two-Dimensional Approach คือ ผู้นำอาจมีพฤติกรรมทั้งสองอย่าง ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลงานสูงและขณะเดียวกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูงด้วย (เสนาะ ดิยาว. 2544 : 192) ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่เน้นคนสูง – เน้นงานสูง (High Consideration-High Initiation Structure) เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่ารูปแบบผู้นำแบบอื่น แต่อย่างไรก็ตามการวิจัยในระยะต่อมาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพอาจจะเน้นคนสูงและเน้นงานต่ำ หรือเน้นคนต่ำและเน้นงานสูงก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ดังนั้น ผู้นำที่เน้นทั้งคนทั้งงานสูง จึงไม่จำเป็นต้องเป็นแบบของผู้นำที่ดีที่สุดเสมอไป (วิทยา ด้านดำรงกุล. 2546 : 249)

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan)

ในระยะเวลาเดียวกันกับที่มีการศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ กลุ่มผู้วิจัยจากศูนย์วิจัยสำรวจของมหาวิทยาลัยมิชิแกนก็ศึกษาเรื่องเดียวกัน โดยเริ่มแรกศึกษาที่บริษัท Prudential Insurance ก่อน ผลการวิจัยสรุปพฤติกรรมเป็น 2 อย่างเช่นเดียวกัน แต่เรียกชื่อต่างกัน ดังนี้ (เสนอติเยาว์. 2544 : 192)

1) การมุ่งงาน (Job-centered) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจการปฏิบัติงาน วิธีการและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) การมุ่งคน (Employee-centered) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่สนใจการพัฒนาของกลุ่มทำงาน ความพอใจในการทำงานและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการศึกษารูปร่างว่าหัวหน้างานที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุดคือ ผู้ที่ทำงานโดยมุ่งคนสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลงานสูงและหัวหน้ามีพฤติกรรมในทางสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหัวหน้าที่มุ่งงานประสบผลสำเร็จน้อย เพราะไม่สนใจเป้าหมายในการทำงาน ความต้องการของคนแต่มุ่งให้การทำงานดำเนินไปตามแผนงานและลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น

2.4.2.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership)

การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกิดขึ้นเนื่องจาก แนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบ Trait และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ไม่สามารถให้คำตอบถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ นักวิชาการจึงหันมาสนใจตัวแปรทางสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ นักวิชาการคนสำคัญที่ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ได้แก่ Fiedler และ Hersey - Blanchard ซึ่งจะกล่าวถึงโดยสรุปดังนี้ (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 247-252)

การศึกษาของ Fiedler อธิบายว่า บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบภาวะผู้นำของตนเองได้ แต่โมเดลของเขาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาสถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจมากที่สุดสำหรับรูปแบบภาวะผู้นำในสถานการณ์หนึ่ง ๆ จากโมเดลของ Fiedler เขาศึกษาตัวแปรสถานการณ์ 3 ตัวแปร และการใช้แบบสอบถามเพื่อทดสอบและวัดสภาวะของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้นำที่มุ่งคน และผู้นำที่มุ่งงาน ทั้งนี้ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์การ (Leader-Member Relation) โครงสร้างของงาน (Task Structure) และอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (Position Power) ลักษณะของตัวแปรทั้งสามเมื่อผสมผสานกัน ก่อให้เกิดสภาวะการทำงานที่เป็นที่พอใจและไม่เป็นที่พอใจ ดังนี้

1) สถานการณ์ที่เป็นที่พึงพอใจมากที่สุด (Most Favorable) คือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานดี, โครงสร้างของงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน และอำนาจของผู้นำมีมากและเข้มแข็ง ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดในสถานการณ์นี้คือ ผู้นำที่มีลักษณะมุ่งงาน

2) สถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจมากที่สุด (Most Unfavorable) คือ เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไม่ดี, ไม่มีโครงสร้างของงานและอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งอันแน่ ภาวะผู้นำที่ประสิทธิผลสูงที่สุดในสถานการณ์นี้คือ ผู้นำที่มุ่งงาน

3) สถานการณ์ที่อยู่ตรงกลางระหว่าง ความพึงพอใจมากที่สุดและไม่พึงพอใจมากที่สุด จะพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดในสถานการณ์นี้คือ ผู้นำที่มุ่งคนหรือมุ่งเน้นการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาของ Hersey-Blanchard ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ต้องขึ้นกับความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งความพร้อมของผู้ตามประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงาน และ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ประกอบกันก่อให้เกิดสถานการณ์ 4 สถานการณ์ของสภาวะผู้ตามคือ ไม่มีความสามารถและไม่มีความเต็มใจ (R1) ไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจ (R2) มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจ (R3) และ มีความสามารถและเต็มใจ (R4)

การศึกษาค้นคว้า Hersey-Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมาประยุกต์ คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งโครงสร้าง (Initiation structure) และภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่าในภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ นั้น ประกอบกับความพร้อมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำ 4 แบบ คือ

1) การบอกกล่าว (Telling) คือ ผู้นำการสั่งการในรายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน ภาวะผู้นำแบบนี้จะมีประสิทธิผลสูงสุด เมื่อผู้ตามไม่มีความสามารถ และไม่มีความเต็มใจในการทำงาน

2) การนำเสนอความคิด (Selling) คือ ผู้นำบอกทิศทางที่ตนต้องการและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ภาวะผู้นำแบบนี้ มีประสิทธิผลสูงสุดเมื่อ ผู้ตามไม่มีความสามารถ แต่มีความเต็มใจในการทำงาน

3) การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยพยายามไม่ชี้นำการตัดสินใจของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิผลสูงสุดเมื่อผู้ตามมีความสามารถ แต่ไม่มีความเต็มใจในการทำงาน

4) การมอบหมายงาน (Delegation) คือ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการอย่างอิสระ ไม่ชี้นำการดำเนินงานใด ๆ และไม่ต้องช่วยเหลือการทำงาน ภาวะผู้นำแบบนี้มีประสิทธิผลสูงสุด เมื่อผู้ตามมีความสามารถและไม่มีความเต็มใจในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงได้ในทุกสถานการณ์ การแสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ ลักษณะของผู้ตามและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.4.3 บทบาทของผู้นำกลุ่ม

ผู้นำกลุ่มเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม (ยงยุทธ์ เกษสาคร. 2541 : 43) เมื่อบุคคลมาอยู่ร่วมกันภาวะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อกลุ่มมาก นั่นคือการให้บุคคลในกลุ่มรับรู้บทบาทของตนเองมีส่วนในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในกลุ่ม ถ้ากลุ่มขาดผู้นำจะไม่สามารถจะทำงานให้สำเร็จหรือสำเร็จล่าช้า เพราะสมาชิกจะเกิดความขัดแย้ง ไม่พอใจและพยายามหาผลประโยชน์ใส่ตน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 218)

บทบาทที่ผู้นำกลุ่มควรทำ เพื่อให้กลุ่มสามารถประสบผลสำเร็จ มี 5 ประการ ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 219-220 ; อ้างอิงจาก Keith Davis. 1967 : 132-133)

1. การริเริ่มการทำงานของกลุ่ม (Initiating) คือ บทบาทในการริเริ่มการดำเนินงานของกลุ่มและช่วยเหลือให้กลุ่มทำงานไปได้ โดยเสนอแนะแนวทางในการคิดและการทำงานให้กลุ่ม

2. การวางระเบียบการทำงาน (Regulating) คือบทบาทในการแนะแนวทางและการสร้างเสริมการทำงานของกลุ่ม เช่น การตั้งเป้าหมาย เช่น การตั้งเป้าหมายในการทำงาน วางขั้นตอนในการทำงาน กำหนดระยะเวลาในการทำงาน การสรุปรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

3. การนำเสนอข้อมูล (Informing) คือบทบาทในการนำเสนอข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่กลุ่มเช่นเดียวกับสมาชิกอื่น

4. การสนับสนุนบรรยากาศในการทำงาน (Supporting) คือบทบาทการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและช่วยให้ทุกคนอยากทำงาน

5. การประเมินผล (Evaluating) คือ บทบาทที่ช่วยให้กลุ่มมีการประเมินผล เช่น ประเมินการตัดสินใจและจุดมุ่งหมายของงาน เป็นต้น

จากแนวคิดของพฤติกรรมผู้นำดังกล่าวสรุปได้ว่า ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประสบผลสำเร็จในการเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งในด้านการแสดงพฤติกรรมผู้นำ ลักษณะของผู้ร่วมเป็นคณะกรรมการ และสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและปัจจัยด้านอื่น ๆ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยใช้แนวคิดของ ฮาลปินและไวเนอร์ (Halpin and Winer) โดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำใน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

3. ทีมงานและการทำงานเป็นทีม

3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต ต้องมีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกันและกันทางด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันอยู่เป็นกลุ่มตั้งแต่สมัยดึกดำบรรพ์ (สุดา ทัพสุวรรณ. 2541 : 95) บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีสาเหตุมาจากมีความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลที่ต้องแสวงหาจากกลุ่ม เช่น ต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security) ต้องการสถานภาพทางสังคม (Status) ต้องการการยกย่องนับถือ (Self-Esteem) ต้องการความรักความผูกพัน (Affiliation) ต้องการอำนาจ (Power) และต้องการบรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จในชีวิต (Goal-Achievement) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541 : 152)

ในแนวคิดทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ที่เริ่มพัฒนาขึ้นมาราวปี ค.ศ. 1910 เป็นต้นมา ก็ได้มีการนำทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ประยุกต์เข้ากับการจัดการ การให้ค่าความสำคัญกับปัญหาด้านจิตวิทยาและปัญหาด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การและกลุ่ม คนงานในองค์การ และมองว่าองค์การคือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่ทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (สุวิมล ตั้งประเสริฐ. 2542 : 33) ซึ่งนักบริหารที่สำคัญไม่ว่าจะเป็น ฟอลเล็ต (Follet) อาร์กิส (Argyris) แมคเกรเกอร์ (McGregor) ลิเคิร์ต (Likert) ต่างก็มีอิทธิพลอย่างยิ่ง ในการเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน ในการปฏิบัติการกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อว่าหากผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในกระบวนการบริหาร จะทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในเป้าหมายขององค์การเป็นเสมือนเป้าหมายของตนเองมากขึ้น (ทัศนแสวงศักดิ์. 2539 : 12-13)

การทำงานเป็นทีมเป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทีมคือการประยุกต์ใช้แนวความคิดโดยทั่วไปของกลุ่มนั้นหมายถึง ทีมทุกทีมคือกลุ่มแต่ไม่ใช่ว่ากลุ่มทุกกลุ่ม คือทีม ในฐานะผู้บริหารองค์การจึงมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือการสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในองค์การ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 763-766) มีผู้ให้ความแตกต่างระหว่างกลุ่มกับทีมในเรื่องของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนทำ แต่ผลการปฏิบัติงานของทีมขึ้นอยู่กับทั้งสิ่งที่สมาชิกแต่ละคนทำและรวมสิ่งที่ทำร่วมกันสิ่งที่ร่วมกันทำก็คือสมาชิกมากกว่า 2 คน ขึ้นไป จะต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการร่วมกันทำงานและมีส่วนร่วมในทีมงาน (เสนาะ ดิยาว. 2544 : 261-262)

3.1.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม

มีผู้ให้ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543 : 161) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง รูปแบบและวิธีการทำงานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ร่วมกันทำงานตามภารกิจความรับผิดชอบและเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คีณีย์ สังข์รัตมี (2543 : 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพและคณะ (2544 : 177) กล่าวว่า ทีมงาน เป็นรูปแบบการรวมกลุ่มการทำงานของสมาชิก ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกไว้ เพื่อส่งเสริมให้งานสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 3) กล่าวว่า ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Share common objectives) และร่วมกันทำงานเพื่อต้องการให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1996 : 178, 204) กล่าวว่า ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ประกอบไปด้วยทักษะความสามารถ และมีข้อผูกพันกันด้วยจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน เพื่อยึดถือและร่วมกันรับผิดชอบในเป้าหมายนั้น

เชอเมอร์ฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอน (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1998 : 142) ให้ความหมายของทีมว่า หมายถึงกลุ่มบุคคลขนาดเล็กซึ่งร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคคลในทีมมีความร่วมมือกันทำงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ทีมงาน เป็นรูปแบบการรวมกลุ่มการทำงานของบุคคล ซึ่งมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือทีมงานที่สร้างขึ้นร่วมกัน โดยสมาชิกของทีมงานมีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน

3.1.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะประกอบด้วย งาน (Task) กลุ่มทำงาน (Working Group) วิธีการ (Method) สัมพันธภาพเชิงร่วมมือ (Co-Operation Relationship) และคน (Man) (ณรงค์ ช่อนาม. 2535 : 40-41) หรือประกอบด้วย เป้าหมาย ซึ่งจะต้องให้สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม บทบาทซึ่งระบุว่าใครทำหน้าที่อะไรในทีมและกระบวนการทำงานที่ผู้นำต้องมีวิธีการทำงานที่ดีใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม (คีณีย์ สังข์รัตมี. 2543 : 61-62) หรืออาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยหลักของการร่วมมือร่วมใจเป็นพื้นฐาน จะประกอบด้วยองค์ประกอบด้านสมาชิก องค์ประกอบด้านผู้นำและองค์ประกอบด้านการจัดการกลุ่ม

การสร้างทีมงานต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ ซึ่งอนันต์ ฉัตรศรีทธา (2541 : 49) และเนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542 : 118) ได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า จะต้องมีการบวนการที่สำคัญ ดังนี้คือ 1) มีการประชุม อภิปราย และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจ ของทีม เป้าหมาย ระยะเวลาทำงาน ลักษณะของงานที่จะต้องรับผิดชอบ 2) มีการอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่าง

สมาชิก โดยกล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ แผนการจัดระบบงาน ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ 3) พัฒนากลไกการติดต่อสื่อสารภายในทีมให้มีประสิทธิภาพ 4) ดำเนินการวางแผนพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานให้แก่สมาชิกในทีม รวมทั้งละลายพฤติกรรม ให้เกิดการยอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ 5) ประชุมติดตามผลการทำงานเป็นทีมเป็นระยะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันสถานการณ์

ประยูร อาษานาม (2538 : 84-85) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือแสวงหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน การเลือกสมาชิกของทีมงานที่มีสมรรถภาพเหมาะสมกับลักษณะของงาน ความสมานฉันท์ของทีมงาน ความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกในการกำหนดวัตถุประสงค์ รวมทั้งความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดปทัสถานของทีมงาน ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร การประชุมปรึกษาหารือกันเป็นระยะ ๆ ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมงาน การตัดสินใจของทีมงาน การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อทีมงาน เช่น นโยบายและการจัดโครงสร้างขององค์กร

ดิณีย์ สังข์ศรี (2544 : 34-36) กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล สามารถกระทำได้โดยการสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มีปัจจัยสนับสนุนคือ 1) ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม 2) มีเป้าหมายและแผนงานเพื่อการดำเนินนโยบายและประเมินผลงาน 3) มีความสามัคคีซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน 5) มีความคิดสร้างสรรค์โดยนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้อย่างหลากหลาย 6) มีการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทีมงานทุ่มเทจิตใจและพลังงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น และ 7) มีการพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า การสร้างหรือการพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ในอันที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเอง ของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานจึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดทีมสร้างคุณภาพงานในองค์กรและเป็นการทำให้กลุ่มที่มีอยู่เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

3.1.3 ประเภทของทีมงาน

การทำงานร่วมกันมีลักษณะเฉพาะ การจัดรูปแบบของทีมงานอาจทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ (Formal) และแบบที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ทีมงานที่เป็นทางการ มักจะจัดไว้ตามระบบการจตุการ คือ จัดเป็นฝ่าย เป็นแผนก เป็นหน่วย เป็นสำนักหรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการประจำชุดต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนด ส่วนทีมงานในรูปอื่นองค์กรอาจจัดให้มีเพิ่มอีก

ได้ตามความเหมาะสมและวัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละเรื่องในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้ (สุนันทา เลาหะนันท์. 2541 : 144)

1) คณะกรรมการ (Committee) ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทำงานบางสิ่ง หรือ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน จึงเป็นงานซึ่งไม่ใช่งานประจำ

2) คณะทำงาน (Task Force) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

2.1) คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราว ซึ่งสมาชิกถูกเลือกจากหลาย ๆ แผนก ในองค์กรเพื่อทำงานเฉพาะกิจ ซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2.2) กลุ่มทำงานชั่วคราว ซึ่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะอย่าง

3) คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ (Ad Hoc Committee) หมายถึง คณะกรรมการที่ แต่งตั้งเป็นครั้งคราว เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของงานใดงานหนึ่ง เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วก็ถือว่า ภาระหน้าที่สิ้นสุดลง

4) ทีมงานโครงการ (Project Team) หมายถึงทีมงานที่ประกอบด้วย กลุ่มบุคคลที่ รับผิดชอบการปฏิบัติงานของโครงการ โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการที่กำหนดไว้ชัดเจน กลุ่มหรือชมรมเฉพาะด้าน (Special Groups and Clubs) หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจ

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2536 : 12) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ ดังนี้

1) ทีมชั้นสูง หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ กำหนด ทิศทางขององค์การตลอดจนตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ๆ ความสามารถของทีมชั้นสูง มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การ

2) ทีมบริหาร หมายถึง ทีมงานที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ประสานงาน และควบคุมการทำงานของสมาชิก จัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน

3) ทีมปฏิบัติงาน หมายถึง ทีมงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4) ทีมเทคนิค หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อ เป็นหลักประกันว่าผลผลิต ได้มาตรฐานเดียวกัน

5) ทีมสนับสนุน หมายถึง ทีมงานที่เกิดขึ้นภายนอกกระบวนการทำงานปกติแต่ทีมนี้ จะให้การสนับสนุนทางอ้อม

การแบ่งประเภทของทีมงานอาจแบ่งตามสาเหตุที่ทำให้มีการสร้างทีมงานเกิดขึ้น ซึ่งมี หลาย ๆ ประการเช่น ทีมงานตามกฎหมาย ทีมงานตามสถานการณ์ ทีมงานตามความถนัดและ ทีมงานเพื่อการกุศล (กวี วงศ์พูน. 2540 : 39-40) ทั้งนี้ สมยศ นาวิการ (2540 : 769 - 772) ได้กล่าวถึงทีมงานที่กำลังได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้นในอเมริกา ว่ามีสามประเภท ดังนี้คือ ทีม แก้ปัญหา (Problem – Solving Teams) ทีมข้ามสายงาน (Cross – Functional Teams) และทีมที่ บริหารงานเอง (Self – Managing Teams) ซึ่งทีมงานแต่ละอย่างย่อมมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ออกไป แล้วแต่ว่าทีมงานเหล่านั้นจะมีอายุสั้นหรือไม่มีอายุสิ้นสุด การสร้างทีมงานจึงเป็นการกำหนด

และทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม โดยหวังจะให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นและสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเอง ของกลุ่มและองค์กรในที่สุด

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีซึ่งเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของทีมงานทั้งในด้านผู้นำทีม สมาชิกในทีม การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีมและกระบวนการที่สนับสนุนการทำงานของทีม ที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่าเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงและควรสร้างให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เมื่อทีมงานใดมีลักษณะดังกล่าวแล้วจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2539 : 15-17) กล่าวถึงสิ่งที่คนทำงานควรคำนึงถึงในการทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงานคือ การยอมรับซึ่งกันและกัน การคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม และมีวิธีจัดข้อขัดแย้งที่ดี โดยถือว่า “ความขัดแย้งนั้นเป็นส่วนประกอบของการบริหาร” (Conflict is the Ingredient of Management) มีเป้าหมายในการทำงานด้วยกันอย่างชัดเจน มีความไวเนื้อเชื้อใจกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น หลีกเลี่ยงการแข่งขันกันในองค์กร

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2540 : 5-13) กล่าวถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะบรรลุผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในการทำงานร่วมกัน มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติให้สมาชิกเข้าใจอย่างถูกต้อง มีการสื่อสารความหมายที่ดี มีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม การให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่หน่วยงาน รวมทั้งความเจริญงอกงามในตนเองของสมาชิกและของผู้บริหารเองด้วย นอกจากนี้ ทีมที่จะมีประสิทธิภาพสูงนั้นควรประกอบด้วยคุณสมบัติต่าง ๆ ทางด้านจิตวิทยา คือ ความไว้วางใจในสมาชิกทีม ความอดทน ความมีเหตุมีผลและความถูกต้อง มีการบริหารจัดการโดยจัดคนให้เข้าทำงานหน้าที่ต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีความเต็มใจ มีการแนะนำ การยอมรับนับถือและความน่าเชื่อถือได้ ความรู้และความชำนาญ เชี่ยวชาญ ความเมตตากรุณา ความอ่อนน้อมถ่อมตน รวมถึงการยึดเป้าหมายเป็นหลักในการทำงาน

สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ (2540 : 23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น ให้ความเคารพยำเกรงหัวหน้าทีม เป้าประสงค์ของทีมจะต้องมาก่อนเป้าประสงค์ของส่วนบุคคล สร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ การศึกษาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกจะช่วยเสริมให้สมาชิกมีความก้าวหน้ามากขึ้น เน้นที่ผลลัพธ์ มีปณิธานร่วมกัน มีมาตรฐานของความเป็นเลิศและการได้รับการสนับสนุนจากภายนอก เช่น จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับสูง

โถมยง โตะทอง (2540 : 30-31) กล่าวถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีทักษะในงานที่ทำ มีความเชื่อถือกัน มีพันธสัญญา มีการสื่อสารทั่วถึง มีทักษะในการสร้างข้อตกลง มีการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก เช่น การสนับสนุนทรัพยากรที่ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

อนันต์ นัตรศรัทธา (2541 : 48-89) กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิผลว่าบุคคลที่ช่วยกันทำงานจะมีแรงกระตุ้นจากภายใน ในด้านตัวงาน มีความสนใจและสนุกสนานกับการทำงาน มีความรู้สึกรู้ว่าต้องการความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามทฤษฎี McClelland's Achievement Motive ลักษณะสำคัญ ๆ ของทีมและสมาชิกต้องมีลักษณะดังนี้คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสมาชิกทุกคนเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายของทีม สมาชิกมีความสามารถและมีบุคลิกที่แตกต่างหลากหลาย มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานของสมาชิกอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการสื่อสารแบบเปิด สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มีการกระจายความเป็นผู้นำและสมาชิกสามารถประเมินตนเองทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 165-166) ได้กล่าวถึงทีมงานที่ดีว่าควรมีลักษณะต่อไปนี้คือ มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน การสื่อสารเป็นแบบเปิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรก็ตาม จะต้องคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ ต้องมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกของทีม และสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงใจและความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 10-12) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลว่าจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ 1) สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมเป็นหนึ่งเดียวกัน 2) มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ตลอดถึงความรับผิดชอบของสมาชิกไว้ชัดเจน 3) บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง 4) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ 5) ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย 6) มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ 7) มุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก 8) สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจและบริสุทธิ์ใจต่อกัน 9) ร่วมมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา 10) การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ 11) สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีมกัน

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542 : 118) กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิผล จะต้อง มีลักษณะดังนี้คือ 1) สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละคนในกลุ่ม 2) สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกัน 3) สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน 4) สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือกันและกัน ช่วยคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานของทีมบรรลุเป้าหมาย 5) ความขัดแย้งจะมีได้เฉพาะเรื่องงานไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง 6) บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียด 7) คำนึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543 : 202-214) กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ 1) มีวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน 2) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า 3) การช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจ 4) ความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยทีมงานจะร่วมมือกันในการทำงานและมีวิธีใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) มีวิธีการทำงานที่เชื่อถือได้ 6) มีการตรวจสอบติดตามผลงานเป็นประจำ 7) การพัฒนาโดยมีการส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาดตนเอง 8) ความสัมพันธ์กับกลุ่มทีมงานเป็นไปด้วยดี 9) มีการสื่อสารที่ดี 10) มีความสามัคคี และ 11) มีความยืดหยุ่นเพื่อลดบรรยากาศของความเคร่งเครียดในการทำงานร่วมกัน

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 231-235) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานที่ดี (Well-Functioning) หรือกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Group) ไม่ว่าจะเป็นทีมบริหารชั้นสูง (Top Management Team) ชุดของคณะทำงาน (Staff Meetings) หรือคณะกรรมการ (Committee) จะมีลักษณะดังนี้คือ 1) มีบรรยากาศของการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด ไม่เป็นทางการ 2) มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยในการร่วมกันทำงาน 3) งานหรือวัตถุประสงค์ ของกลุ่มทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ 4) สมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน 5) จะมีการขัดแย้งแต่จะใช้ความพยายามแก้ปัญหาในทีม 6) มีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ 7) การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา 8) ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความคิด ความรู้สึก ในการแก้ปัญหา 9) เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ จะได้รับความร่วมมือ 10) ประธานจะไม่ใช้อิทธิพลส่วนตัวเหนือสมาชิกในกลุ่มและภาวะผู้นำจะเปลี่ยนไปทุกขณะ และ 11) กลุ่มมีอิสระภาพในการทำงาน และมีการตรวจสอบผลงาน

วาร์นี (อรุณ รักธรรม. 2526 : 160-161 ; อ้างอิงจาก Varney. 1977 : 160) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ 4 ประการเกี่ยวกับเงื่อนไขที่สำคัญเกี่ยวกับ "ทีมที่มีประสิทธิผล" (Effective team building) ในองค์การใด ๆ ก็ตาม จะต้องประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบและความผูกพันทางใจ (Commitment) 2) มีการพัฒนา "กระบวนการระมัดระวัง" (Process awareness) ในด้านทักษะของสมาชิกในทีม 3) มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดของสมาชิก และ 4) มีการรวบรวมข้อมูลและให้ข่าวสารย้อนกลับ (feedback) ต่อกลุ่มเพื่อการพัฒนาการทำงาน

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 74 - 75) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล (The building blocks of effective teamwork) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 11 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goals) 3) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า

เพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) 4) การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and Conflict) 6) กระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound Procedures) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) 8) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular Review) 9) การพัฒนาตน (Individual Development) 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยดี (Sound Inter-group Relation) 11) การสื่อสารที่ดี (Good communications)

เบลล์ (Bell. 1992 : 44-46) กล่าวถึงลักษณะที่ทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (Shared Perceptions) มีจุดประสงค์ของการทำงานร่วมกัน (A Common Purpose) มีความเห็นพ้องกันในกระบวนการทำงาน (Agreed Procedures) มีข้อผูกพันร่วมกัน (Commitment) มีความร่วมมือ (Co-operation) และในการพิจารณาข้อโต้แย้งจะมีการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย (Resolving Disagreements Openly by Discussion)

ฮาร์วี และ ไตรเลท (Harvey and Drolet. 1994 : 11-12) กล่าวถึง ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีลักษณะ 17 ประการ ซึ่งแยกเป็น 4 ประเภทใหญ่ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการทำงาน (Purpose) ประกอบด้วย มีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งภาระงานเพื่อร่วมกันทำและกลุ่มมีความเชื่อว่าจะสามารถทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ 2) ด้านส่วนประกอบของทีม (Composition) ประกอบด้วย มีการกำหนดตำแหน่งของสมาชิก มีการแสดงความช่วยเหลือในระหว่างบุคคลและมีบทบาทที่เหมาะสม 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (Interaction) ประกอบด้วย มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน มีการเปิดเผยและเผชิญความขัดแย้ง มีการให้ข้อมูลที่เพียงพอ มีการรับฟังและแสดงความเห็นในระดับสูง การรักษาระดับของความคับข้องใจ การแก้ไขข้อบกพร่องและการขนรับการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อม (Structure and Context) ประกอบด้วย ความเข้าใจที่ชัดเจนในโครงสร้างของกลุ่ม การดำรงรักษา กลุ่ม และการได้รับสนับสนุนจากภายนอก

โรบินสัน และ เคอร์เตอร์ (Robbins and Coulter. 1999 : 468-471) กล่าวถึงผลสรุปของงานวิจัยพบว่า ลักษณะของทีมนที่มีประสิทธิภาพ (Characteristics of Effective Teams) จะมีลักษณะเบื้องต้นดังนี้คือ 1) มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goals) 2) มีความชำนาญเฉพาะ (Relevant Skills) 3) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) 4) มีความผูกพันร่วมกัน (Unified Commitment) 5) การสื่อสารที่ดี (Good Communication) 6) มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน (Negotiating Skills) 7) มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) และ 8) มีการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Support)

3.3 คุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากแนวคิดของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดด้านคุณลักษณะทีมงานที่ดี เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้แนวคิดของวูดค็อก (Woodcock., 1989) และการสนับสนุนแนวคิดจากนักวิชาการท่านอื่นๆ ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องกัน ได้แก่ แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960) เบลล์ (Bell. 1992) ฮาร์วี และ โดรเลท (Harvey and Drolet. 1994) พรณราย ทรัพย์ประภา (2540) ยงยุทธ เกษสาคร (2541) พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543) และศิณีย์ สังข์รัมย์ (2544) โดยศึกษาคุณลักษณะทีมงานที่ดีใน 4 ด้าน ดังนี้

3.3.1.1 ความเข้าใจในบทบาท

3.3.1.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

3.3.1.3 การสื่อสารที่ดี

3.3.1.4 ความร่วมมือ

ซึ่งจะได้กล่าวถึงคุณลักษณะทีมงานที่ดีในแต่ละด้าน ดังนี้

3.3.1 ความเข้าใจในบทบาท

บทบาท (Roles) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล ว่าตนจะต้องกระทำในตำแหน่งที่ได้รับในสังคม (Graham and Bennett. 1974 : 94) บุคคลมีหลายบทบาททั้งบทบาทภายในและภายนอกที่ทำงาน บางบทบาทก็สอดคล้องกันแต่บางบทบาทก็ขัดแย้งกัน สมาชิกของกลุ่มถือว่าเป็นผู้แสดงแต่ละคนมีบทบาทเฉพาะตัว ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในแต่ละสังคม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541 : 158) บทบาทของสมาชิกในกลุ่ม อาจแยกออกได้ 3 ลักษณะคือ บทบาทเกี่ยวกับการทำงาน (Task function) บทบาทในการรวมกลุ่ม (Maintenance) และบทบาทเฉพาะตน (Self – Oriented Function) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2542 : 351 ; อ้างอิงจาก Miles. 1962 : 36-52) บทบาทเป็นตัวแปรในโครงสร้างของกลุ่ม และเป็นองค์ประกอบอันดับแรกของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องนำบุคคลที่มีทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน และต้องผสมผสานความแตกต่างของบุคคลในทีมอย่างถูกต้องเหมาะสมจึงจะทำให้ทีมงานประสบผลสำเร็จ (Woodcock. 1989 : 76-82)

ในอีกลักษณะหนึ่งบทบาทของสมาชิกในกลุ่มจะมี 2 บทบาท คือ บทบาทผู้นำ (Leader roles) และบทบาทของผู้ตาม (Follower Roles) ซึ่งสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ประยูร อาษานาม. 2538 : 23) โดย ผู้ตามต้องให้ความเคารพยำเกรงผู้นำที่ตามสมควร (สุสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2540 : 23) และทีมที่มีประสิทธิภาพกลุ่มคนที่อยู่ในทีมจะต้องมีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องานของสมาชิกอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน (Varney. 1977 : 154 – 155 และ อนันต์ ฉัตรศรัทธา. 2541 : 48-49) สมาชิกทุกคนจะต้องยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนที่จะมี

ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Keen) และเชาว์ปัญญา (Intelligence) อันเป็นคุณสมบัติที่แสดง “ศักยภาพ” ของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การทำงานจึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความสามารถและได้รับการพัฒนาตามสมควร การทำงานร่วมกันจึงจะเป็นสิ่งช่วยเสริมความรู้ สึกยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2540 : 11-13)

ความเข้าใจในบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมทีม ตลอดถึงการรับรู้และยอมรับในบทบาทของผู้อื่นในทีม สมาชิกในทีมงานจะปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องไม่ก้าวท่ายซึ่งกันและกันซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งลงได้ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ทุกคนยอมรับในบทบาทที่แตกต่างกัน และให้ทุกคนได้ประจักษ์ว่างานทุกหน้าที่มีความสำคัญทั้งสิ้น ตลอดจนหาแนวทางที่จะให้ทุกฝ่ายยอมรับว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร และการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนบทบาทในการทำงาน จะทำให้ทุกคนเรียนรู้และเข้าใจบทบาทของผู้อื่นได้อย่างแท้จริง (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10-12) โดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวร แต่จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์หรือกล่าวได้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ขณะเดียวกันบุคคลที่อยู่ในทีมถึงแม้ว่าจะมีหลากหลายความสามารถอยู่แล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Individual Development) เพื่อการปรับใช้บทบาทที่หลากหลาย เพราะบทบาทในทีมงานดังกล่าวข้างต้นไม่ได้เป็นบทบาทเฉพาะบุคคลใดโดยเฉพาะ การที่บุคคลใดสามารถผสมผสานบทบาทต่าง ๆ ไว้ในบุคคลเพียงคนเดียวอย่างเหมาะสมจะเป็นการทำให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพ (Woodcock. 1989 : 97-103)

สรุปได้ว่าความเข้าใจในบทบาท หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความชัดเจนในบทบาทของตนเองและสมาชิกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ การรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถของกันและกัน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ สามารถปรับบทบาทให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสม

3.3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์ (Objectives) หมายถึง จุดมุ่งหมายหรือสภาวะในอนาคตที่ องค์กรมุ่งหวังเอาไว้และพยายามที่จะให้บรรลุถึงซึ่งสิ่งที่ได้มุ่งหวังไว้ดังกล่าว การกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และช่วยให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายอันเดียวกันได้ (ธงชัย สันติวงศ์. 2537 : 156 – 165) อดค็อก (Woodcock. 1989. 83 -85) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goals) หรือสิ่งที่เราต้องการจะได้รับ นับเป็นสิ่งที่แรกที่เราจะคำนึงถึง คนเราจะผูกมัดอยู่กับวัตถุประสงค์ถ้าหน่วยงานต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการอภิปรายในวัตถุประสงค์และเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดการยอมรับและพยายามทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของทีมงาน

ในการกำหนดเป้าหมายของทีมงานนั้นสมาชิกทีมงานควรที่จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ถ้าหากส่วนรวมได้ประโยชน์มีความเป็นอยู่ที่ดี ตัวเราในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมย่อมที่จะได้ประโยชน์นั้นด้วยเป้าหมายที่ดีต้องสามารถที่จะสนองความต้องการของสมาชิกของแต่ละคน (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. 2539 : 16) หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกจึงควรตกลงกันว่าผู้ใดต้องมีหน้าที่อะไร จะทำด้วยวิธีใด อย่างไร เพราะเหตุใดจึงทำเช่นนี้และจะเสร็จเมื่อไร และต้องชี้แนะแนวทางปฏิบัติให้สมาชิกยังไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งมักจะพบว่าการทำงานเป็นทีมมักจะเกิดปัญหายุ่งยากอันเนื่องมาจากสมาชิกแต่ละคนอาจเข้าใจไม่ตรงกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการทำงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการให้การแนะนำ (Orientation) ให้ความรู้ ให้ความเข้าใจเบื้องต้นที่เรียกว่า “การปฐมนิเทศ” ให้แก่สมาชิกในทีมงานได้เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้ง (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2540 : 5-6) ทั้งนี้ สมาชิกยังจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดปทัสถานของทีมงาน (ประยูร อาษานาม. 2538 : 84-85) และจะต้องเรียนรู้ด้วยว่าเป้าหมายของผู้อื่นหรือฝ่ายอื่นที่ตนเองทำงานเกี่ยวข้องด้วยคืออะไรและสามารถเจรจากันเพื่อหาจุดประสานที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ในการทำงานเพื่อเป้าหมายรวมของทีมและในเวลาเดียวกันก็สามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละฝ่ายหรือของแต่ละบุคคลได้เช่นกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10-12)

ทั้งนี้ งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จะต้องมีความอิสระเสรีในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่าง ๆ จนในที่สุดผลอาจจะออกมาในด้านที่ทุกคนยอมรับ และมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (McGregor. 1960 : 233) โดยจะต้องสร้างการยอมรับร่วมกันว่าสิ่งที่คาดหวังจากการทำงานนั้นคืออะไรทั้งในลักษณะของผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome) และ ค่านิยม (Value) (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 202) เพราะการทำงานเป็นทีมนั้น สมาชิกในทีมต้องมีการช่วยเหลือกันเพื่อให้ทั้งหมดบรรลุเป้าหมาย สมาชิกจึงต้องเห็นพ้องต้องกันเป้าหมายนั้นและสมาชิกในกลุ่มต้องเชื่อด้วยว่าวิธีที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ (โหมยง โด๊ะทอง. 2540 : 32 , สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2540 : 23 และ อนันต์ ฉัตรศรีทธา. 2541 : 48-89) ในการทำงานจึงต้องวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อการดำเนินนโยบายและประเมินผลงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้งานสำเร็จ โดยมีเงื่อนไข ข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลา ปริมาณและคุณภาพ และมีการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการ การประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้นำและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (ศิณีย์ สังข์รัมย์. 2544 : 35)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน มีความเข้าใจตรงกัน เกิดการยอมรับและได้ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามที่ได้กำหนดไว้

3.3.3 การสื่อสารที่ดี

การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่งด้วยวิธีการของสัญลักษณ์ที่มีความหมาย การติดต่อสื่อสารคือวิธีการของการแลกเปลี่ยนความคิด ทศนคติ ค่านิยมและข้อเท็จจริง (สมยศ นาวิการ. 2540 : 420)

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 86-88, 110-116) ได้กล่าวถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) มีการเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันในการแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน เพราะการสื่อสารเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่นของเครื่องจักร ยิ่งองค์กรมีความสลับซับซ้อนการสื่อสารก็จะเป็นสิ่งจำเป็น การสื่อสารต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กร การสื่อสารที่ดีจะมีลักษณะเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็น (Openness) ของสมาชิกในกลุ่มโดยไม่อคติ เผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (Confrontation) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การหาข้อสรุปหรือข้อยุติในสถานการณ์ต่างๆ ได้

การสื่อความหมายมีความจำเป็นในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่จะต้องตรวจสอบว่าสมาชิกแต่ละคนมีความเข้าใจตรงกันหรือไม่ แต่ละคนมีการรับฟังซึ่งกันและเปิดเผยจริงใจในการสื่อความหมาย หากมีความเข้าใจไม่ตรงกันขึ้นมาเมื่อใดก็ทำความเข้าใจกันไปคนละอย่างตามการรับรู้ของตนที่แตกต่างกัน แล้วไม่ยอมตรวจสอบการรับรู้ซึ่งกันและกัน ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งกันได้ในภายหลัง (พรรณราย ทวีพระประภา. 2540 : 5) ผู้นำทีมจึงจะต้องจัดระบบและกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกทีมงาน เพื่อเป็นการประสานข้อมูลสารสนเทศและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในทีมงาน และเป็นเครื่องมือในการประสานความร่วมมือของผู้ที่เกี่ยวข้องในทีมงานและนอกทีมงาน (ประยูร อาษานาม. 2538 : 75-76) การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารจะเป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างสรรค์ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในที่นี้ทักษะการติดต่อสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะการฟัง (Listening skills) เพราะการฟังเป็นภาวะที่บุคคลหนึ่งเปิดใจของตนเองให้กว้างที่สุด พร้อมทั้งจะเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด และมีการตอบสนองทั้งวาจาและทางกายซึ่งเรียกว่า “การฟังด้วยใจ” (active listening) และทักษะการตอบสนอง (Responding Skills) ซึ่งใช้วิธีการที่เหมาะสมในการเปิดเผยความรู้สึกของเราต่อผู้อื่นหรือบางครั้งเรียกว่า “Feedback” (ชูชัย สมितिไกร. 2536 : 29) เมื่อมีการสื่อสารทั่วถึง (Good Communication) ก็จะได้รับเสียงสะท้อนทั้งจากผู้นำและสมาชิกในทีม และช่วยแก้ไขความเข้าใจผิดได้เป็นอย่างดี (โณมยง โต๊ะทอง. 2540 : 31 และ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. 2542 : 118) องค์กรจึงจำเป็นต้องมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้เดินหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งก่อให้เกิดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานและระหว่างทีมงาน ทำให้งานบรรลุผล (พวงรัตน์ เกษรแพทย์ . 2543 : 174)

สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดี หมายถึงลักษณะการทำงานที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเปิดเผย ได้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาและได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการทำงาน

3.3.4 ความร่วมมือ

ความร่วมมือ (Co-Operation) หมายถึง การที่แต่ละคนถูกมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับงานที่เขาทำและพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะและสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ทุกคนในทีมจะเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง (Woodcock. 1989 : 92)

ความร่วมมือของสมาชิกในทีมจะนำไปสู่ความสามัคคี (Cohesiveness) ซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หากขาดความสามัคคีหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ก็ไม่เกิดองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน (พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543 : 203 - 206) ความสามัคคีจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ไม่มีความคิดเห็นและความสำนึกที่เห็นแก่ตัว ทีมงานยึดเหนี่ยวแน่นด้วยเหตุผล ข้อดีของความสามัคคีประการแรกคือ สมาชิกทีมงานเกิดความรู้สึกยินดีและมีส่วนร่วมกับความสำเร็จของ องค์การ ประการที่สอง สมาชิกทีมงานมีแรงร่วมใจและต้องการให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การกำหนดไว้ การสร้างความร่วมมือสามารถกระทำได้โดยการสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ให้ความร่วมมือกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกระตุ้นให้รู้จักใช้การระดมสมองร่วมกัน การทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่สมาชิกของทีมงานต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทักษะการอยู่ร่วมกันและทักษะการทำงานร่วมกัน (ศิณี สันธิ์รัมย์. 2544 : 34)

ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องมีความเต็มใจ (Willingness) ในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะเสียสละหรือทุ่มเทความรู้ความสามารถ กำลังกาย กำลังใจ กำลังทรัพย์ หรือจิตใจ บางครั้งแต่ละคนจำเป็นต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตนบ้างเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และช่วยเหลือและสนับสนุนให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะผูกพันทีมงานเอาไว้ได้ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2540 : 5-13) หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่าความร่วมมือหรือการสนับสนุนจะเกิดขึ้นได้ ก็เนื่องมาจากผู้ที่ทำงานร่วมกันต้องมีความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกไม่รู้สึกว่าสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี ก็ไม่อาจทำให้ทีมประสบผลสำเร็จได้ และการไว้วางใจของสมาชิกทีมจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกที่ดีและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อทีมงานและช่วยรักษาพลังในด้านการให้ความร่วมมือต่อกันและช่วยเหลือเมื่อมีสมาชิกล้าหลังหรือมีทักษะไม่เพียงพอ (Woodcock. 1989 : 89-93) การได้รับการสนับสนุนอาจได้รับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูงหรืออื่น ๆ (สุริยสิทธิ์ เหมตะศิลป์. 2540 : 23) หรืออีกนัยหนึ่งคือควรมีการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Support) การสร้างบรรยากาศในการ

ทำงานที่ดี ควรประกอบด้วยบรรยากาศที่เอื้ออำนวยทั้งภายในและภายนอก บรรยากาศภายใน เช่น อาคาร สิ่งก่อสร้างที่เหมาะสม รวมทั้งการให้การฝึกฝน (Proper Training) การให้รางวัล บรรยากาศภายนอก เช่น การสนับสนุนทรัพยากรที่ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี (โณมยง โตะทอง. 2540 : 32)

ความไว้วางใจนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งหัวหน้ากับลูกทีม ควรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน หัวหน้าควรมีความไว้วางใจว่าลูกทีมจะทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ สำหรับลูกทีมก็ควรจะยอมรับในตัวหัวหน้าเช่นกัน การสร้างความเชื่อใจซึ่งกันและกันต้องอาศัยระยะเวลา และการปฏิบัติต่อกันเป็นเครื่องพิสูจน์ สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือความเสมอต้นเสมอปลายที่ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติต่อกัน จะมีส่วนเสริมสร้างความเชื่อใจที่ต่างฝ่ายต่างมีต่อกัน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10-12 และ โณมยง โตะทอง. 2540 : 32)

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ทำมีการเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและแบ่งปันทักษะสารสนเทศกับคนอื่น ด้วยความเชื่อมั่นที่มีต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงการให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ

4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุให้การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณลักษณะที่งานที่ดี ดังนี้

4.1 ลักษณะชุมชน

ชุมชนเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยประชากรจำนวนหนึ่งอาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน มีสถาบันทางสังคมและองค์การทางสังคมที่สามารถสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิกส่วนใหญ่ คนที่อยู่ในชุมชนเดียวกันมักมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความนึกคิด มีประวัติความเป็นมาและสภาพความเป็นอยู่ที่คล้ายกัน ลักษณะของชุมชนแบ่งออกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งและสภาพความเป็นอยู่ที่คล้ายกัน สำหรับชุมชนของไทยนั้นอยู่ในเขตเทศบาล สุขาภิบาล ตำบลอำเภอหรือจังหวัดเพียงไม่เกิน 20 เปอร์เซนต์ นอกนั้นเป็นชุมชนชนบท ทั้งสิ้น (ศิริวัฒน์ นิเจนตร. 2528 : 14) ชุมชนมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียนในฐานะที่ชุมชนเป็นแหล่งปฏิบัติชีวิตที่แท้จริงของนักเรียน ชุมชนแต่ละแห่งมีปัญหาในเรื่องการดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันไป ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน โรงเรียนมีส่วนที่จะช่วยแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยใช้กระบวนการศึกษาอบรมและโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนและช่วยเหลือจากชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะแสดงให้เห็นว่าชุมชนนั้นสนใจใฝ่สนับสนุนโรงเรียนและถือว่าโรงเรียนเป็นสมบัติของชุมชน (พนิจดา วีระชาติ. 2542 : 22-25)

สภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุรินทร์นั้น มีโรงเรียนขนาดเล็ก 48 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 30 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 8 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่จะต้องอยู่นอกเขตเทศบาล ซึ่งมีผลจากการวิจัยพบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมและการดำเนินงานด้านการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนอาทิ เช่น จากการวิจัยการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์พบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเห็นว่ามี การดำเนินการด้านการกระจายอำนาจและด้านการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อยู่ในระดับมาก (ภูมิพันธ์ จันทรเพ็ญ, 2545 : บทคัดย่อ) และมีผลจากการวิจัยพบว่าสภาพของชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนทำให้เกิดสภาพปัญหาและผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนที่แตกต่าง กันและเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 94) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารโรงเรียน ปัจจัยประการแรกคือโรงเรียนอยู่ในเขตเทศบาล ปัจจัยประการที่สองคณะกรรมการศึกษามีที่พักอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับโรงเรียน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : 225) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางด้านชุมชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และ ความรู้สึกเป็น เจ้าของโรงเรียนของคนในชุมชน

จิราพร ตั้งสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่าลักษณะของชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน จะมีผลต่อสภาพปัญหาและการบริหารงานในโรงเรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ปัจจัยด้านลักษณะชุมชนจึงเป็นสิ่งที่อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้โรงเรียนมีอำนาจอิสระ คล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการ บริหารภายใต้รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

สถานศึกษา การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้ (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 27)

การมีอิสระของโรงเรียนจะกระจายงานของสถานศึกษา ไปให้คณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งจะสามารถวินิจฉัยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางเลือกในการปฏิบัติงานได้โดยอิสระ มีทางเลือกที่หลากหลายสอดคล้อง กับความจำเป็นและความต้องการ และมีวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้หลายวิธี การมีอิสระ ในการทำงานจะสามารถผสมผสานความแตกต่างของความสามารถและประสบการณ์ เพื่อการทำงานและปรับบทบาทในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการกระจายอำนาจของสถานศึกษาให้คณะกรรมการได้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารโรงเรียน จะทำให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น ยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายที่ร่วมกัน กำหนดขึ้น มีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกันทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย เป็นคุณลักษณะที่ดี ของทีมงาน (Woodcock. 1989 : 76-88) ทั้งนี้ การตรวจสอบได้ของสถานศึกษา ที่สถานศึกษาจะต้องให้ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการตอบคำถามและรายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการสถานศึกษาจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในการประเมินสถานศึกษาจะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดเผย จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงาน แสดงถึงลักษณะของการสื่อสารที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีของทีมงาน (พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2540 : 5)

ทั้งนี้ มีผลจากการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหารมีผลต่อการทำงานเป็นทีม ดังนี้

วันวิสาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการพบว่า องค์ประกอบทางการบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

จารุมาศ บุญอินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อจำกัดของแนวความคิดที่แตกต่างกันเรื่องการมีส่วนร่วม คณะครูมิได้เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ด้วยมีข้อจำกัดของระบบราชการและทัศนคติของครูที่มองว่าชุมชนมีความรู้น้อย กระบวนการมีส่วนร่วมจึงเป็นแบบผิวเผิน ผ่านทางคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำเสนอข้อมูลและถือวามติของที่ประชุมเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า ปัญหาที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือการขาดการวางแผน และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีจะเป็นผลต่อการทำงานและปฏิบัติ เนื่องจากการทำงานจะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะ

ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อันจะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง ในด้านการมีอิสระในการบริหาร การกระจายอำนาจในการบริหารและมีการตรวจสอบได้ จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี ดังนี้

การทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกกรรมการที่เป็นตัวแทนจาก ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี (กรมสามัญศึกษา. 2543ก : 2) ในโครงสร้างที่สำคัญของคณะกรรมการ จะประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ (the committee chairperson) ซึ่งจะเป็นผู้ที่ให้แนวทางในการประชุม ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่มและทำให้การประชุมบรรลุเป้าหมาย โดยปราศจากข้อขัดแย้งหรือการถกเถียงที่ไม่ได้ข้อสรุป ประธานจะต้องแสดงบทบาทที่เหมาะสมไม่นิ่งเฉยจนเกินไป มิฉะนั้นแล้วก็จะเสียการยอมรับและเคารพจากสมาชิกและ ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ครอบงำที่ประชุมเพราะกลุ่มจะไม่ยอมรับ (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 191) ประสิทธิภาพของคณะกรรมการจึงขึ้นอยู่กับประธานคณะกรรมการเป็นสำคัญ ประธานจะต้องรู้และอธิบายให้สมาชิกเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ต้องแน่ใจว่าความคิดเห็นที่แตกต่างของคณะกรรมการเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์และมีประโยชน์และมีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกอยู่เสมอ เนื่องจากความสามารถของสมาชิกเป็นส่วนที่สำคัญของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ (นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2542 : 157-158) ซึ่งมีผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีผลต่อความสำเร็จและการทำงานของบุคคลในกลุ่มหรือในองค์กร ดังนี้

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ พฤติกรรม ผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุติมา มาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้แก่ สภาพห้องประชุม ห้องสมุด ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก

ในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงานและจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง พฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำจะมีอิทธิพลและมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือคณะทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน พฤติกรรมผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราวรรณ หาญณรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ใน 9 องค์ประกอบของวูดค็อก (WoodCock) พบว่าครูมีทัศนคติต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ครูมีทัศนคติว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นองค์ประกอบด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็กมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพจริงและความหวังของการทำงานเป็นทีมตามการรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ พบว่าปัญหาของการทำงานเป็นทีมคือความเข้าใจไม่ตรงกันในการทำงานร่วมกัน ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือ ไม่มีการติดต่อสื่อสาร ไม่มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการทำงานเป็นทีม ความไม่ชัดเจนและสับสนในบทบาทหน้าที่ จึงมีความสับสนในขอบเขตของบทบาท ตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ สมาชิกไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ในทีมงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ขาดความรู้ในกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้งานล่าช้า

ชุติมา มาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้แก่ สภาพห้องประชุม ห้องสมุด ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงานและจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง พฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ ด้านขนาดของทีม การทำงานในทีมที่มีขนาดใหญ่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความร่วมมือในการดำเนินการ ก็จะลดลง ความผูกพันภายในทีมก็น้อยลงไปด้วย บทบาทของแต่ละคนก็จะไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความไม่พอใจที่จะทำงานร่วมกันได้

สุชาดา อินทร์พงษ์พันธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำ 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ตามทัศนะของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 107-108) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาและเป็นตัวทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิกันยา วัชรสุกณี (2538 : 83-85) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาภาวะผู้นำใน 2 มิติ คือภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และวัดความพึงพอใจของครูเฉพาะด้านที่ เกี่ยวข้องกับงานในด้านรายได้ ด้านความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีขนาดต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำของโรงเรียนเอกชนทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู และความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีต่อผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสูงกว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ธวัชชัย ไตรทิพย์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนการบริหารที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน พบว่า ผู้นำทีมมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ของครอบครัว และประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกัน กลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางการบริหารสูงและต่ำ ในด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดการสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชนพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คณะกรรมการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการประสานงานในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้นการทำงานและการประเมินมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกรรมการศึกษา ได้แก่ เวลาที่อาศัยในชุมชน การมีถิ่นกำเนิดและหรือมีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่ การเป็นศิษย์เก่า การมีบุตรหลานเรียนอยู่ในโรงเรียน ความคาดหวัง และการมีความสัมพันธ์กับโรงเรียนและความห่วงใยต่อสวัสดิภาพเด็ก และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

โรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์และเป็นคนในท้องถิ่นโดยกำเนิด

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า ปัญหาที่ส่งผลกระทบมากที่สุดคือการขาดการวางแผน และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีจะเป็นผลต่อการทำงานและ ผู้ปฏิบัติ เนื่องจากการทำงานจะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ ปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันอันจะส่งผลให้ การทำงานประสบผลสำเร็จ

สุริยัน พลดี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ หลักของการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กาฬสินธุ์ พบว่าด้านยุทธศาสตร์ด้านความร่วมมือ ปัญหาที่พบคือผู้ปกครองบางคนไม่มาร่วมประชุม ชุมชนเสนอแนวทางการจัดการศึกษาและด้านอื่น ๆ น้อย ยุทธศาสตร์ด้านการกระจายอำนาจ พบปัญหาคือครูไม่ใส่ใจในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นและพบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ บริหารโรงเรียน

บุญมี เชาระกำ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า กรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าในการ ปฏิบัติหน้าที่ กรรมการที่เป็นผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติสูงกว่าคณะกรรมการ ในสถานภาพอื่น

ประยุทธ์ เจริญภูมิ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของคณะ กรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง พบปัญหาที่สำคัญคือด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผน พัฒนาโรงเรียน คณะกรรมการที่มาจากประชาชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพราะคิดว่ามี ความรู้น้อย ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน บางคนขาด ความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการและไม่ให้ข้อเสนอแนะแก่ครูในการปฏิบัติงานตาม แผนของโรงเรียน

ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมบริหารที่เกี่ยวข้องกับความ สำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจและ การติดต่อสื่อสาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารที่สามารถจำแนกระหว่างกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น และไม่ดีเด่นที่สำคัญมี 7 แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสถานการณ์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย การติดต่อสื่อสารแบบสร้าง รอยประทับใจและการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ ตามลำดับ โดยกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นจะใช้ พฤติกรรมการบริหารทุกรูปแบบสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนไม่ดีเด่นอย่างชัดเจน

ประหยัด พานิชย์ดี (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่ามีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการที่มีสถานภาพต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการควรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผน บริหารงบประมาณ และรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานของโรงเรียน

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่เป็นสิ่งกำหนดกระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ เจเนอรัลทางด้านการบริหารของชุมชน คือเจเนอรัลเกี่ยวกับความคิดพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน เจเนอรัลทางด้านสภาพแวดล้อมของชุมชนและเจเนอรัลทางด้านโรงเรียนและที่สำคัญคือ การกำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนตรงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในชุมชน

สง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ใน 9 องค์ประกอบของวูดค็อก (Woodcock) พบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเฉพาะด้านการพัฒนาตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพกับขนาดของโรงเรียนต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : 65-66) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ใน 6 ด้านคือ ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารกับครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง

ดุขุฎี โยเหลา และคนอื่น ๆ (2543 : 56-58) ได้ศึกษาวิจัยแบบการบริหารการจัดการกับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า ด้านการจัดการกับความขัดแย้งกับความสำเร็จในการบริหาร ถ้าผู้บริหารมีการจัดการกับความขัดแย้งแบบนักพัฒนาปรับปรุง แบบใช้ผู้เชี่ยวชาญ แบบต่อรองและแบบสั่งการในระดับสูง แรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของครูก็จะมีสูงขึ้นด้วยแบบการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ

แรงจูงใจในการทำงานของครูคือการบริหารแบบพฤติกรรมนิยมและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ไม่เกี่ยวข้องกับความจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของครู

ทรงศิลป์ ศิริบุญญา (2544 : 72-73) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและประชาชนอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย มีข้อเสนอแนะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ โดยควรมีจิตวิทยาสามารถจูงใจให้ผู้อื่นร่วมงานได้และรู้ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา และควรมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยควรมีความยุติธรรมและใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

นิพนธ์ เสือก้อน (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน ซึ่งได้นำกระบวนการ A-I-C มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผน รวมทั้งประยุกต์เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT และหลักการระดมสมองมากระตุ้นให้เกิดความเป็นหุ้นส่วนการบริหาร พบว่า หุ้นส่วนการบริหารสามารถสร้างได้จากองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) บุคคลที่มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ต่อกันถึงขั้นที่แสดงพฤติกรรมความสนิทสนม ความเคารพนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเสมอภาคในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจซึ่งมีข้อยุติที่ยอมรับร่วมกัน 2) ผู้ประสานงานด้านวิชาการช่วยกระตุ้นหรือเร่งให้เกิดปฏิสัมพันธ์ 3) กระบวนการทำงานร่วมกันมีเวลานานเพียงพอและต่อเนื่องจนภารกิจที่เป็นความผูกพันร่วมกันสำเร็จ และพบว่าประสิทธิผลของความเป็นหุ้นส่วนการบริหารเกิดขึ้นได้จากผลของการมีส่วนร่วมแบบความเป็นหุ้นส่วนการบริหารซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความเป็นเจ้าของภารกิจร่วมกันและเกิดสัมพันธภาพที่ระหว่างกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น

พรทิพย์ พันธมชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใน 12 องค์ประกอบ ตามแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพของปาร์คเกอร์ (Parker) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าการพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานโดยรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 12 องค์ประกอบ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ มีบทบาทหน้าที่และการแจกจ่ายงานที่แจ่มชัด การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานมีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย

ภูมิพันธ์ จันทร์เพ็ญ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานและปัญหาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ใน 5 ด้าน ได้แก่การกระจายอำนาจ ด้านการใช้แผนยุทธศาสตร์ ด้านการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพ และการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์โดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นว่ามีการดำเนินงานด้านการกระจายอำนาจและด้านการใช้แผนยุทธศาสตร์อยู่ในระดับมาก

ลัดดา กระด้ายทอง (2544 : 139-144) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่ามีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนไม่ทำให้เกิดความแตกต่างต่างในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สง่า ศรีราม (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษาด้านการบริหารและการจัดการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่าโรงเรียนได้กระจายอำนาจหน้าที่ให้มีคณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ปัญหาสำคัญที่พบได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญในบทบาทของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ว่า โรงเรียนควรบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำสูงและมีการพัฒนาความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาด้านบทบาทการมีส่วนร่วม

จารุมาศ บุญอินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนพบว่า มีข้อจำกัดของแนวความคิดที่แตกต่างกันเรื่องการมีส่วนร่วม คือหน่วยงานที่มีอำนาจสั่งการ มีแนวคิดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การควบคุมกำกับกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่วนแนวคิดของประชาชน ชุมชนมีความเข้าใจว่าการมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนทุกอย่าง การบริจาคทรัพย์สิน แรงงานและอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการศึกษา เพราะชุมชนถือว่า เป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษา อีกทั้งคณะครูมิได้เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ด้วยมีข้อจำกัดของระบบราชการและทัศนคติของครูที่มองว่าชุมชนมีความรู้น้อย กระบวนการมีส่วนร่วมจึงเป็นแบบผิวเผินผ่านทางคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำเสนอข้อมูล และถือว่ามติของที่ประชุมเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและร่วมดำเนินงาน การตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมรับบริการและประโยชน์จากโรงเรียน

ฉลววิทย์ ดิวศ์ (2545 : 122-124) ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการและด้านงบประมาณและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ประกอบ รัตมีแก้ว (2545 : 106-108) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารที่ประกอบด้วยวุฒิทางการศึกษา การศึกษาอบรมและประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า วุฒิการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าวุฒิการศึกษาและการศึกษาอบรมมีอิทธิพลทางตรงต่อแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05

พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว (2545 : 57-61) ศึกษาวิจัยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน เจ มาร์ท จำกัด พบว่า การตัดสินใจเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเข้าใจและการตกลงใจร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสมาชิกในทีมสามารถเสนอความเห็นให้ลองเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นในระดับมากเป็นอันดับแรก ส่วนข้อคำถามการทำงานเป็นทีม ทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลง

สมยศ วิเชียรนิทย์ (2545 : 59-61) ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ การบริหารตนเอง การตรวจสอบและถ่วงดุล การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ การตรวจสอบและถ่วงดุล การบริหารตนเอง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม

สัญญา พันธไชย (2545 : 85-86) ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร ด้านแนวทางการจัดการศึกษา ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่ ด้านแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ด้านครูผู้สอนและด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งด้านครูผู้สอนมีอิทธิพลทางลบ

จิราพร ตั้งสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง พบว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนต่างกัน มีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนะ ขจรแข (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตบัวขาว อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบปัญหาในการปฏิบัติงานคือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากไม่มีเวลา ไม่มีแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและไม่เห็นความสำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อสถานศึกษา สถานศึกษาขาดการประสานงานที่ดี และขาดการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า อำนาจการควบคุมสถานการณ์ของผู้บริหาร ค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้บริหาร ด้านการมุ่งที่ส่วนรวม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการเน้นความร่วมมือ ด้านการปรับตัวแบบรวดเร็ว ด้านความเป็นทางการ และด้านการทำงานแข่งกับเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

ประยูร ระดาบุตร (2546 : 86) ศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านปากช่อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดร้อยเอ็ด ในการกำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการและวางแผนพัฒนา ขั้นปฏิบัติการพัฒนาร่วมกัน ขั้นสังเกตการพัฒนาและขั้นปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า หลังจากนำกระบวนการกำหนดงาน PAOR มาพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ให้ความร่วมมือในการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษา และการพัฒนาทำให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

ภคินี ดอกไม้งาม (2546 : 91-93) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ได้มากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กรและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 44

วันวิสาข์ เกิดผล (2546 : 126-134) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการพบว่า ปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบทางการบริหาร ด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรมและด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานด้านการ

กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมหมาย มุ่งพถิติ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร ของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีเพศและอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของพนักงานปฏิบัติการแบบปรึกษาหารือ และบรรยากาศของพนักงานปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สฤชต์ กำหมอม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้และความคาดหวังในการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดยโสธร พบว่า การรับรู้อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ การบริหารตนเอง การกระจายอำนาจการตรวจสอบและถ่วงดุล การมีส่วนร่วมและการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน และมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

สุกลักษณ์ ตั้งดุลงาม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร พบว่า มีการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติหน้าที่น้อยที่สุดในด้านการเสนอแนะแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ บุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานน้อย ขาดประสบการณ์ในการทำงานและมีเวลาน้อยจึงไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่

สุรศักดิ์ ศรีธนรินทร์ (2546 : 79-81) ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีรักษ์ บุญสร้อย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนโนนค้อวิทยาคม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นวางแผนสำรวจสภาพปัญหาและเตรียมแผนปฏิบัติการ ขั้นลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ขั้นสังเกตการปฏิบัติและขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ผลการศึกษา ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การเขียนแผนปฏิบัติงานในโรงเรียน และการนำแผนสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ

หน้าที่ มีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม มีความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วม และสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการที่จะนำไปปฏิบัติจริงในโรงเรียน

ศักดิ์ศรี เนตรหาญ (2547 : 76-77) ศึกษาคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี พบว่าประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความตระหนักในความสามารถของตนและมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการอยู่ในระดับมาก มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมได้ร้อยละ 43.30

คันตัญญี เครือชะเอม (2547 : 119-121) ศึกษาพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่น พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์ และคุณลักษณะของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรัชย์ ช่วยเกิด (2547 : 136-144) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้อำนาจ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านกลุ่มนิยม ความเป็นชาย ความเป็นหญิงและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและด้านการรับรู้ ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ความเป็นชาย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลโรงเรียนด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และพบว่ากลุ่มตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารและกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนด้านการรับรู้ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้ร้อยละ 49.50

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1969 : 54) ศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยวิธีเดียวกับเซอร์ชเบอร์ก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในมอนโรเคาน์ตี้ มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูโดยส่วนรวมชอบผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งมั่นและแบบมุ่งมั่นสัมพันธ์ผสมผสานกัน

เบเคอรา (Becerra. 1974 : 6887 – A) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่และความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนกับตัวแทนของชุมชนในการวินิจฉัยปัญหา ในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับ โรงเรียน ผู้บริหารและตัวแทนชุมชนจะต้องร่วมมือกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนและโครงการศึกษาตามบทบาทหน้าที่และนโยบายที่ได้ตกลงไว้ และพบว่าผู้บริหารต้องเข้าใจและสนใจความแตกต่างของชุมชน และพร้อมที่จะเข้าร่วมกับชุมชน ทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ของแต่ละฝ่ายจะเป็นปัญหา

สำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่ยอมรับตัวเองและไม่ควรคาดหวังเกี่ยวกับผลสำเร็จที่จะได้รับให้สูงเกินไปในการร่วมมือกับชุมชน

ยูล (Yukl. 1981 : 154-157) ได้ศึกษาพบว่า ความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิก มีความเป็นมิตร เห็นอกเห็นใจในความร่วมมือซึ่งกันและกัน ความสามัคคีเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่สมาชิกต้องทำงานสัมพันธ์กัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและไม่มีเงื่อนไขการแข่งขันกัน

ฮิปเฟอร์ริน (Hifferin. 1996 : 4025 – A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ขันและรูปแบบการจัดการทีมงานของผู้จัดการธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า อารมณ์ขันไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดการทีมงานของผู้จัดการธุรกิจ แต่การอยู่ในตำแหน่งและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารจัดการทีมงานของผู้จัดการธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัฟฟี (Cuffe. 1997 : 4606 – A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ครูใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ ทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่ดีกว่า สร้างความภักดีต่อครูใหญ่มากกว่า และสร้างความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่า และพบว่าในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าก่อให้เกิดการสื่อสารด้านวิสัยทัศน์ที่ดีกว่า

คิม (Kim. 1998 : 2797 – A) ได้ศึกษาโครงสร้าง ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรจะผสมผสานนโยบายของการบริหาร กับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียน โดยบริหารจัดการให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และพบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

มิลเลอร์ (Miller. 1997 : 2101 – A) ศึกษาผลกระทบของพัฒนาการกลุ่ม คุณลักษณะของสมาชิก ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาการของกลุ่มนั้น สัมพันธ์กับประสิทธิผลของกลุ่ม และกระบวนการกลุ่มที่แท้จริงนั้นสามารถเกิดในรูปแบบที่หลากหลาย จากการวิเคราะห์ลักษณะของสมาชิกแสดงให้เห็นว่า การประกอบขึ้นของกลุ่มนั้น สัมพันธ์กับพัฒนาการของกลุ่มและประสิทธิผลของกลุ่ม

บราวน์ (Brown. 1998 : 3296 - A) ศึกษาผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย ในรัฐอิลลินอยด์ โดยดูการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน 4 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำของโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่ากลุ่มตัวแปรในกลุ่มโรงเรียนเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับบทบาท มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 4 มิติของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยังพบว่าแม้จะมีความแตกต่างในด้านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย รูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและกลุ่มตัวแปรก็ยังคงที่ แสดงว่าผู้มีส่วนได้เสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้น และจากการสัมพันธ์พบว่าชุมชนมีแนวโน้มเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเพิ่มมากขึ้น

เบค (Belk. 1998 : 1405 – A) ศึกษาการตรวจสอบ วิธีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน กรณีศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษาผลการวิจัยพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานควรมีการดำเนินงานดังนี้คือ กำหนดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การอบรมให้แก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารและการทำงานของคณะทำงาน คณะทำงานของโรงเรียนควรเป็นผู้ประสานงานที่ดี มีการสร้างข้อผูกพันร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสีย มีการประเมินความต้องการ และกำหนดเป้าหมาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ที่เข้าใจตรงกัน มีข้อมูลเพียงพอ มีกำหนดเวลาสำหรับการวางแผนการปฏิบัติและการตัดสินใจ มีงบประมาณสำหรับดำเนินงาน มีการประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน

โบอิส (Boies. 2003 : 6077 – A) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำ แบบจำลองด้านจิตใจของทีมงานที่มีต่อความไว้วางใจของทีมและผลงานของทีมที่ถูกรับรู้ได้ และความสามารถปฏิบัติงานของทีม พบว่า ภาวะผู้นำที่ถูกใช้ในการบริหารจัดการแบบเชิงรุกและเชิงรับ ไม่สัมพันธ์กับการรับรู้หรือผลกระทบใด ๆ ผลกระทบเชิงบวกนั้นสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความไว้วางใจ ขณะที่ผลกระทบเชิงลบสัมพันธ์ในเชิงลบกับความไว้วางใจและความสามารถในการทำงานของทีม และพบว่า ความไว้วางใจเป็นตัวสร้างดุลยภาพความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบและผลของทีมที่ถูกรับรู้ได้

คอตเทนเมอร์ (Cottenmyer. 2004 : 739 – A) ศึกษาความเข้าใจเชิงตรรกะปรากฏการณ์ ของความคิดเห็นของสมาชิกทีมงานที่มีต่อทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในทีมมีความคิดเห็นว่า สิ่งที่เป็นที่ทีมต้องมีได้แก่ ประสิทธิภาพของทีม ความรู้ความสามารถและความไว้วางใจของทีมงาน ทีมที่มีการปรับโครงสร้างโดยอิงพลวัตของทีม นั้น จะก่อให้เกิดการประสพการณ์ที่ประสบผลสำเร็จในทีม ตัวสมาชิกเองระบุว่า ความหลากหลายของสมาชิกและวิธีปฏิบัติ นั้น เป็นองค์ประกอบ 2 สิ่ง ที่จำเป็นที่จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายโอนข้อมูลข่าวสารท่ามกลางมวลสมาชิก และการสื่อสารด้วยวาจา การเขียนและการพูดนั้น ถือว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญมาก ต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

จากผลการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมียปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งในด้านคุณลักษณะของบุคคลทีมงาน ภาวะผู้นำของทีมงาน และสภาพของปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับภาระงานและองค์การ

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา พบปัญหาส่วนใหญ่คือการขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาน้อย สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนมีผลต่อการมีส่วนร่วม การพัฒนาความร่วมมืออาจทำได้โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม

ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน ความร่วมมือสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในการบริหารจากผู้มีส่วนได้เสียต่อการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดี ได้แก่ ลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ และศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 86 โรงเรียน รวม 1,290 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนตามลักษณะของชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน 2 ลักษณะคือ ชุมชนในเขตเทศบาล มีโรงเรียนจำนวน 14 แห่ง ใช้โรงเรียนทุกแห่งเป็นหน่วยในการสุ่ม และชุมชนนอกเขตเทศบาล มีโรงเรียนจำนวน 72 แห่ง สุ่มตัวอย่างโรงเรียนร้อยละ 50 เป็นหน่วยในการสุ่มและเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยในการสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนโรงเรียนละ 7 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนในเขตเทศบาล จำนวน 98 คน เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนนอกเขตเทศบาล จำนวน 252 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามลักษณะชุมชน ที่เป็นแหล่งที่ตั้งโรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน (แห่ง)	คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน (คน)	โรงเรียน (แห่ง)	คณะกรรมการ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน (คน)
ชุมชนในเขตเทศบาล	14	210	14	98
ชุมชนนอกเขตเทศบาล	72	1,080	36	252
รวมทั้งสิ้น	86	1,290	50	350

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มงานดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ฉลุวิทย์ ดีวงศ์ (2545 : 142-149) และ ภูมิพันธ์ จันทรเพ็ญ (2544 : 149-156) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดถึงระดับการปฏิบัติมากที่สุด จำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำของ สุชาติ อินทร์พงษ์พันธุ์ (2538 : 122-127) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับการแสดงพฤติกรรมน้อยที่สุดถึงระดับการแสดงพฤติกรรมมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่งานที่ดี ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยปรับปรุงและพัฒนาจากเครื่องมือของ ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : 92-96) และ จิราวรรณ หาญณรงค์ (2536 : 110-120) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดถึงระดับการปฏิบัติมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกรอบความคิดของการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีและปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
3. สร้างและพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมกับสภาพกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยในครั้งแรกได้สร้างเครื่องมือจำนวน 90 ข้อ ปรับลดลงเหลือ 78 ข้อ และปรับลดลงเหลือ 70 ข้อตามลำดับ
5. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วพร้อมทั้งนิยามศัพท์และกรอบความคิดในการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตามรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามรายชื่อโรงเรียนในภาคผนวก ข จำนวน 30 คน
7. วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนน (Item Total Correlation) พบดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวม มีค่า r ระหว่าง .0345 - .8406 ด้านการมีอิสระในการบริหารมีค่า r ระหว่าง .4827 - .8061 จำนวน 7 ข้อ และมีค่า r เท่ากับ 0.0345 จำนวน 1 ข้อ ได้ปรับปรุงข้อคำถามและตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารมีค่า r ระหว่าง .5381 - .8275 และด้านการตรวจสอบได้มีค่า r ระหว่าง .5995 - .8406

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำโดยรวมมีค่า r ระหว่าง .5837 - .9279 ด้านพฤติกรรมมุ่งงานมีค่า r ระหว่าง .5837 - .8817 ด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์มีค่า r ระหว่าง .7810 - .9279

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีโดยรวม มีค่า r ระหว่าง .5829 - .8641 ด้านความเข้าใจในบทบาทมีค่า r ระหว่าง .6635 - .8179 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5829 - .8611 ด้านการสื่อสารที่ดีมีค่า r ระหว่าง .7404 - .8271 และด้านความร่วมมือมีค่า r ระหว่าง .7308 - .8247

8. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9560 ด้านการมีอิสระในการบริหารได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8327 ด้านการกระจายอำนาจในการบริหารได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8980 และด้านการตรวจสอบได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9282

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำโดยรวมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9739 ด้านพฤติกรรมมุ่งงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9441 ด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9746

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะทีมงานที่ดีโดยรวม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9712 ด้านความเข้าใจในบทบาทได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9105 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8894 ด้านการสื่อสารที่ดีได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9185 และด้านความร่วมมือได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9436

9. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อให้ความเห็นชอบ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

2. ส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์โดยทางไปรษณีย์ พร้อมกับแนบหนังสือขอความร่วมมือของผู้วิจัยซึ่งได้แจ้งชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ช่วยเก็บข้อมูลที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงให้ทราบ เพื่อความสะดวกในการสอบถามข้อมูลแบบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยสำหรับส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยขอความร่วมมือให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ประสานงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนให้ตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 15 วัน หลังจากที่ได้รับแบบสอบถาม

3. หลังจากวันส่งแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ถึงผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงทุกโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ส่งข้อมูลตามกำหนดและตอบข้อสงสัยที่อาจมีขึ้นจากการเก็บข้อมูล

4. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โรงเรียนที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในกำหนด ส่งแบบสอบถามไม่ครบตามกลุ่มเป้าหมาย หรือมีแบบสอบถามบางฉบับตอบไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดตามสอบถามถึงสาเหตุโดยโทรศัพท์โดยตรงถึงผู้บริหารโรงเรียน และให้ผู้ช่วยผู้วิจัยที่อยู่ในพื้นที่ไปติดตามเก็บข้อมูลโดยตรงที่โรงเรียน กรณีที่สอบถามพบว่าแบบสอบถามสอบถามสูญหาย ได้ติดต่อกลับไปยังสถานศึกษาและส่งแบบสอบถามให้ตอบใหม่อีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 350 ฉบับ จากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้วได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็นฉบับที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน ดังนี้

4.1.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 3 ด้านคือ การมีอิสระในการบริหาร การกระจายอำนาจในการบริหารและการตรวจสอบได้ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเพื่อพิจารณาลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 3 พฤติกรรมผู้นำ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมผู้นำทั้งสองด้าน คือ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนเพื่อพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.3 แบบสอบถามตอนที่ 4 คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาท วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดีและความร่วมมือ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนเพื่อพิจารณาคูณลักษณะที่ทีมงานที่ดี ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

4.2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามในแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ

4.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

4.2.3 หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.4 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน ของแบบสอบถามลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พฤติกรรมผู้นำและคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี

4.2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำกับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยแปลความหมายความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 316)

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)
- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ .05 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
- 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

4.2.6 วิเคราะห์ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter ของคุณลักษณะทีมงานที่ดี ด้วยตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำค้นหาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะทีมงานที่ดี เพื่อตอบสมมติฐานข้อที่ 2

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach))

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอน และกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2 adjusted	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
SE.b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X_1	แทน	ลักษณะชุมชน
X_2	แทน	การมีอิสระในการบริหาร

X ₃	แทน	การกระจายอำนาจในการบริหาร
X ₄	แทน	การตรวจสอบได้
X ₅	แทน	พฤติกรรมมุ่งงาน
X ₆	แทน	พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์
Y	แทน	คุณลักษณะที่งานที่ดี
Y ₁	แทน	ความเข้าใจในบทบาท
Y ₂	แทน	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
Y ₃	แทน	การสื่อสารที่ดี
Y ₄	แทน	ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยที่ศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยที่ศึกษาแสดงผลในตาราง 2-3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะชุมชน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 350)	ร้อยละ
ลักษณะชุมชน		
ชุมชนในเขตเทศบาล	98	28.00
ชุมชนนอกเขตเทศบาล	252	72.00
รวม	350	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่า มีผู้ตอบแบบ
สอบถามทั้งสิ้น จำนวน 350 คน เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน
ชุมชนในเขตเทศบาล จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนนอกเขตเทศบาล จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา (n = 350 คน)

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.60	0.65	มาก
การมีอิสระในการบริหาร	3.56	0.65	มาก
การกระจายอำนาจในการบริหาร	3.56	0.70	มาก
การตรวจสอบได้	3.67	0.76	มาก
พฤติกรรมผู้นำ	3.68	0.67	มาก
พฤติกรรมมุ่งงาน	3.57	0.72	มาก
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์	3.78	0.69	มาก

จากตาราง 3 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมผู้นำทั้งโดยรวมและรายด้านมีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 การศึกษาคูณลักษณะที่มงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาคุณลักษณะที่มงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ แสดงผลในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่มงานที่ดี

คุณลักษณะที่มงานที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ความเข้าใจในบทบาท	3.40	0.78	ปานกลาง
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.56	0.74	มาก
การสื่อสารที่ดี	3.58	0.76	มาก
ความร่วมมือ	3.75	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย	3.58	0.71	มาก

จากตาราง 4 พบว่าคุณลักษณะที่มงานที่ดีมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความร่วมมือ การสื่อสารที่ดีและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ส่วนความเข้าใจในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ แสดงผลในตาราง 5

ตาราง 5 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมการผู้นำกับคุณลักษณะที่งานที่ดี

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(Y)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)
ลักษณะชุมชน (X ₁)	1.000	0.073	0.062	0.064	0.093	0.043	0.100	0.096	0.123*	0.104	0.052
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน											
การเมืองระบอบ (X ₂)		1.000	0.793**	0.728**	0.682**	0.693**	0.710**	0.649**	0.642**	0.695**	0.667**
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X ₃)			1.000	0.821**	0.757**	0.692**	0.786**	0.725**	0.724**	0.775**	0.716**
การตรวจสอบได้ (X ₄)				1.000	0.775**	0.704**	0.775**	0.692**	0.711**	0.752**	0.742**
พฤติกรรมการผู้นำ											
พฤติกรรมการมุ่งงาน (X ₅)					1.000	0.797**	0.796**	0.736**	0.741**	0.773**	0.725**
พฤติกรรมการมุ่งสัมพันธ์ (X ₆)						1.000	0.780**	0.657**	0.716**	0.746**	0.796**
คุณลักษณะที่งานที่ดี (Y)							1.000	0.919**	0.939**	0.954**	0.926**

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า

ลักษณะชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .123$) กับวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะ ที่มงานที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($r = .786$) การตรวจสอบได้ ($r = .775$) และ การมีอิสระในการบริหาร ($r = .710$)

พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มงานที่ดีโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่พฤติกรรม มุ่งงาน ($r = .796$) และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($r = .780$)

ตอนที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่มงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่มงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ แสดงผลในตาราง 6 - 10

ตาราง 6 ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่มงานที่ดีโดยรวม (Y)

ตัวแปร	b	SE.b	β	t
ลักษณะชุมชน (X_1)	6.060	0.043	0.038	1.419
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
การมีอิสระในการบริหาร (X_2)	4.013	0.051	0.037	0.784
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X_3)	0.262	0.056	0.258	4.650**
การตรวจสอบได้ (X_4)	0.156	0.049	0.165	3.172**
พฤติกรรมผู้นำ				
พฤติกรรมมุ่งงาน (X_5)	0.215	0.052	0.217	4.129**
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (X_6)	0.293	0.049	0.285	6.024**
a = 3.348 R = 0.869 R ² = 0.755				

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ กระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งงานและการตรวจสอบได้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .869 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 75.50 ($R^2 = .755$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีโดยรวมมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .285$) รองลงมาคือ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .258$) พฤติกรรมมุ่งงาน ($\beta = .217$) และการตรวจสอบได้ ($\beta = .165$) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.348 + 0.293(X_6) + 0.262(X_3) + 0.215(X_5) + 0.156(X_4)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.285(X_6) + 0.258(X_3) + 0.217(X_5) + 0.165(X_4)$$

ตาราง 7 ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายความเข้าใจในบทบาท (Y_1)

ตัวแปร	b	SE.b	β	t
ลักษณะชุมชน (X_1)	5.706	0.059	0.033	0.972
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
การมีอิสระในการบริหาร (X_2)	9.020	0.070	0.075	1.281
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X_3)	0.313	0.078	0.281	4.039**
การตรวจสอบได้ (X_4)	9.054	0.067	0.088	1.343
พฤติกรรมผู้นำ				
พฤติกรรมมุ่งงาน (X_5)	0.371	0.072	0.340	5.175**
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (X_6)	8.598	0.067	0.076	1.285
$a = -2.689 \quad R = 0.785 \quad R^2 = 0.616$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความเข้าใจในบทบาทได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงานและการกระจายอำนาจในการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .785 และมีอำนาจในการทำนายได้ ร้อยละ 61.60 ($R^2 = .616$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนความเข้าใจในบทบาทมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งงาน ($\beta = .340$)

รองลงมาคือการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .281$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1 = -2.689 + 0.371(X_5) + 0.313(X_3)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.340(X_5) + 0.281(X_3)$$

ตาราง 8 ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (Y_2)

ตัวแปร	b	SE.b	β	t
ลักษณะชุมชน (X_1)	0.108	0.053	0.066	2.026*
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
การมีอิสระในการบริหาร (X_2)	5.371	0.064	0.000	0.001
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X_3)	0.269	0.071	0.255	3.815**
การตรวจสอบได้ (X_4)	0.135	0.061	0.138	2.203*
พฤติกรรมผู้นำ				
พฤติกรรมมุ่งมั่น (X_5)	0.238	0.065	0.231	3.657**
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (X_6)	0.272	0.061	0.255	4.468**
a = 0.199 R = 0.803 R ² = 0.645				

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่ามีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งมั่น การตรวจสอบได้และลักษณะชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .803 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 64.50 ($R^2 = .645$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .255$) และการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .255$) รองลงมาคือพฤติกรรมมุ่งมั่น ($\beta = .231$) การตรวจสอบได้ ($\beta = .138$) และลักษณะชุมชน ($\beta = .066$) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_2 = 0.199 + 0.272(X_6) + 0.269(X_3) + 0.238(X_5) + 0.135(X_4) + 0.108(X_1)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_2 = 0.255(X_6) + 0.255(X_3) + 0.231(X_5) + 0.138(X_4) + 0.066(X_1)$$

ตาราง 9 ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายการสื่อสารที่ดี (Y_3)

ตัวแปร	b	SE.b	β	t
ลักษณะชุมชน (X_1)	7.253	0.049	0.043	1.469
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
การมีอิสระในการบริหาร (X_2)	5.094	0.059	0.044	0.860
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X_3)	0.316	0.065	0.291	4.848**
การตรวจสอบได้ (X_4)	0.140	0.057	0.139	2.462*
พฤติกรรมผู้นำ				
พฤติกรรมมุ่งมั่น (X_5)	0.234	0.060	0.221	3.890**
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (X_6)	0.263	0.056	0.239	4.667**
a = - 8.896 R = 0.845 R ² = 0.714				

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการสื่อสารที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกระจายอำนาจทางการบริหาร พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งมั่นและการตรวจสอบได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .845 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 71.40 ($R^2 = .714$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนการสื่อสารที่ดีมากที่สุดคือ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .291$) รองลงมาคือพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .239$) พฤติกรรมมุ่งมั่น ($\beta = .221$) และการตรวจสอบได้ ($\beta = .139$) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_3 = -8.896 + 0.316(X_3) + 0.236(X_6) + 0.234(X_5) + 0.140(X_4)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_3 = 0.239(X_6) + 0.291(X_3) + 0.221(X_5) + 0.139(X_4)$$

ตาราง 10 ค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ ร่วมกันทำนายความร่วมมือ (Y₄)

ตัวแปร	b	SE.b	β	t
ลักษณะชุมชน (X ₁)	4.582	0.050	0.003	0.091
ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
การมีอิสระในการบริหาร (X ₂)	1.931	0.060	0.016	0.320
การกระจายอำนาจในการบริหาร (X ₃)	0.151	0.067	0.138	2.265*
การตรวจสอบได้ (X ₄)	0.257	0.058	0.254	4.441**
พฤติกรรมผู้นำ				
พฤติกรรมมุ่งงาน (X ₅)	1.721	0.062	0.016	0.280
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (X ₆)	0.552	0.057	0.498	9.611**
a = 5.029 R = 0.840 R ² = 0.706				

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การตรวจสอบได้และการกระจายอำนาจในการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .840 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 70.60 (R² = .706) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนความร่วมมือมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (β = .498) รองลงมาคือการตรวจสอบได้ (β = .254) และการกระจายอำนาจในการบริหาร (β = .138) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_4 = 5.029 + 0.552(X_6) + 0.257(X_4) + 0.151(X_3)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_4 = 0.498(X_6) + 0.254(X_4) + 0.138(X_3)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่งานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์
2. ปัจจัยลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ 86 โรงเรียน รวม 1,290 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน สุ่มแบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับ และดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ในเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ลักษณะลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ดี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้คณะกรรมการผู้ควบคุม ปรินซิพัลและผู้บริหารคุณวุฒิตรวจสอบ แล้วจึงนำมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9560 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9739 และแบบสอบถามคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ดี ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9712

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่ามีคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานที่ดีโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.75$) การสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.58$) และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนความเข้าใจในบทบาทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำพบว่า ลักษณะชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีโดยรวมแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .123$) กับวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($r = .786$) การตรวจสอบได้ ($r = .775$) และการมีอิสระในการบริหาร ($r = .710$) พฤติกรรมผู้นำทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้แก่พฤติกรรมมุ่งมั่น ($r = .796$) และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($r = .780$)

3. การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดี ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ลักษณะชุมชน ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่งานที่ดีโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งมั่นและการตรวจสอบได้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .869 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 75.50 ($R^2 = .755$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนคุณลักษณะที่งานที่ดีโดยรวมมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .285$) รองลงมาคือ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .258$) พฤติกรรมมุ่งมั่น ($\beta = .217$) และการตรวจสอบได้ ($\beta = .165$) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.348 + 0.293(X_6) + 0.262(X_3) + 0.215(X_5) + 0.156(X_4)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.285(X_6) + 0.258(X_3) + 0.217(X_5) + 0.165(X_4)$$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ความเข้าใจในบทบาท ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความเข้าใจในบทบาทได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งมั่นและการกระจายอำนาจในการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .785 และมีอำนาจในการทำนายได้ ร้อยละ 61.60 ($R^2 = .616$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนความเข้าใจในบทบาทมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งมั่น ($\beta = .340$) รองลงมาคือการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .281$) นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้ เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1 = -2.689 + 0.371(X_5) + 0.313(X_3)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_1 = 0.340(X_5) + 0.281(X_3)$$

3.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งงาน การตรวจสอบได้และลักษณะชุมชน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .803 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 64.50 ($R^2 = .645$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .255$) และการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .255$) รองลงมาคือพฤติกรรมมุ่งงาน ($\beta = .231$) การตรวจสอบได้ ($\beta = .138$) และลักษณะชุมชน ($\beta = .066$) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้ เขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_2 = 0.199 + 0.272(X_6) + 0.269(X_3) + 0.238(X_5) + 0.135(X_4) + 0.108(X_1)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_2 = 0.255(X_6) + 0.255(X_3) + 0.231(X_5) + 0.138(X_4) + 0.066(X_1)$$

3.3 การสื่อสารที่ดี ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการสื่อสารที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกระจายอำนาจทางการบริหาร พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งงานและการตรวจสอบได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .845 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 71.40 ($R^2 = .714$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนการสื่อสารที่ดีมากที่สุดคือ การกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .291$) รองลงมาคือพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .239$) พฤติกรรมมุ่งงาน ($\beta = .221$) และการตรวจสอบได้ ($\beta = .139$) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้ เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_3 = -8.896 + 0.316(X_3) + 0.236(X_6) + 0.234(X_5) + 0.140(X_4)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_3 = 0.239(X_6) + 0.291(X_3) + 0.221(X_5) + 0.139(X_4)$$

3.4 ความร่วมมือ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การตรวจสอบได้และการกระจายอำนาจในการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .840 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 70.60 ($R^2 = .706$) ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนความร่วมมือมากที่สุดคือ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ ($\beta = .498$) รองลงมาคือ การตรวจสอบได้ ($\beta = .254$) และการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\beta = .138$) นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่สามารถทำนายได้ เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_4 = 5.029 + 0.552(X_6) + 0.257(X_4) + 0.151(X_3)$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y_4 = 0.498(X_6) + 0.254(X_4) + 0.138(X_3)$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบจากการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาท วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสื่อสารที่ดีและความร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือ การสื่อสารที่ดีและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความเข้าใจในบทบาทมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อค้นพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีคุณลักษณะที่งานที่ดีอยู่ในระดับมากในด้านความร่วมมือ การสื่อสารที่ดีและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เนื่องจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ได้จัดประชุมให้ความรู้ในด้านการบริหารสถานศึกษาให้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีการนิเทศ ติดตามจากศึกษานิเทศก์ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2545ช : 48-49) และศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดประชุมให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสุรินทร์ ด้านแนวทางการบริหารจัดการศึกษาโดย (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. 2546. 1) ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความตื่นตัวในด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความเข้าใจในแนวทางการบริหารสถานศึกษา และร่วมมือช่วยเหลือกันในการดำเนินงาน และสามารถร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

สำหรับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณลักษณะที่งานที่ดีในด้านความเข้าใจในบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน รวมถึงโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตามเพื่อพัฒนางานและร่วมเป็นคณะกรรมการในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเท่าที่ควร (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. 2543 : 46-116) ประกอบกับเป็นระยะเริ่มแรกของการปฏิบัติงานจึงประสบปัญหาในด้านการมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของการทำงานยังไม่มากเท่าที่ควร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ

ในด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การระดมทรัพยากรและการบริหารงบประมาณ รวมถึงการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยัน พลดี (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในยุทธศาสตร์ด้านความร่วมมือมีปัญหาที่พบคือผู้ปกครองไม่มาประชุมและให้ข้อเสนอแนะน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลวยทิพย์ ดีวงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่จากข้อค้นพบว่าในภาพรวมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณลักษณะที่ทำงานที่ดีอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เชาระกำ (2542 : บทคัดย่อ) และ ประหยัด พานิชย์ดี (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมพบว่า ในระยะเริ่มแรกการทำงานเป็นทีมยังมีระดับการปฏิบัติในเชิงคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังเช่น งานวิจัยของ จีราวรรณ หาญณรงค์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของสง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง แต่ในระยะต่อมาการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานต่าง ๆ มีข้อค้นพบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เช่น จากงานวิจัยของ พรทิพย์ พันธุมชัย (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและการสร้างทีมงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของลักขณา กระจ่ายทอง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสุรศักดิ์ ศรีธนรินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ลักษณะชุมชน ซึ่งแบ่งเป็นชุมชนในเขตเทศบาลและชุมชนนอกเขตเทศบาล ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น การมีอิสระในการบริหาร การกระจายอำนาจในการบริหารและการตรวจสอบได้ และพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งแบ่งเป็น พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีในภาพรวม แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณลักษณะที่งานที่ดีด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ลักษณะชุมชนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีเฉพาะในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของชุมชนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการกำหนดความต้องการในการพัฒนาหรือความต้องการในการ ให้บริการการศึกษาที่แตกต่างกันหลากหลายตามสภาพของชุมชน ซึ่งทำให้ลักษณะชุมชนมีความสัมพันธ์กับการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งมีผลจากการวิจัยพบว่าระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนจะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการสภกรณ์กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กาญจนา ทวีวัฒน์. 2542 : บทคัดย่อ) การศึกษาของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : บทคัดย่อ) พบว่าเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน การมีถิ่นกำเนิดหรือมีที่พักอาศัยในท้องถิ่นที่โรงเรียนตั้งอยู่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาและงานวิจัยของศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางด้านบริบทของชุมชนและสภาพแวดล้อมและการสร้างความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนและสถานศึกษาให้มีความเข้าใจตรงกัน

2.2 ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีทั้งโดยรวมและรายด้าน อาจเป็นเพราะว่าลักษณะการบริหารของสถานศึกษาเป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ดังนี้คือ การมีอิสระและการมีความรับผิดชอบของสถานศึกษา จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบงานสามารถใช้ดุลพินิจที่เหมาะสมในการบริหารงานได้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพโดยรูปแบบวิธีบริหารที่หลากหลาย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545ก : 19) การกระจายอำนาจการบริหารของสถานศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดถือเป็นการคืนอำนาจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษาได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้ดีที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ. 2539 : 72 และกรมสามัญศึกษา. 2544 : 21-24) การตรวจสอบได้ของสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุล ทำให้สามารถตอบปัญหาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : ข - ง; เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 5-6) เมื่อสถานศึกษามีลักษณะ

ดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมสูงขึ้นในด้านการแสดงความคิดเห็น ร่วมกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมาย นโยบายหรือกรอบกติกาในการทำงาน ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและร่วมติดตามประเมินผล (ปรัชญา เวสารัชช. 2545 : 31) สามารถกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการการศึกษาในชุมชนโดยการมีส่วนร่วมและการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการบริหารจัดการที่จะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ด้วยความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย (Woodcock. 1989 : 83-85 ; และพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 10-12) การเข้ามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่อการจัดการศึกษา จะทำให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์. 2937 : 178-178) ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความไว้วางใจและให้ความร่วมมือกันในการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่ดีของทีมงาน (พรรณราย ทวีพะประภา. 2540 : 5-13)

ข้อค้นพบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ศรี เนตรหาญ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาพบว่า โทนัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ชุตติมา มาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีได้แก่ สภาพห้องประชุม ห้องทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงานและจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานสูง และสุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานและปฏิบัติ เนื่องจากการทำงานจะบรรลุผลสำเร็จในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน

2.3 พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีทั้งโดยรวมและรายด้าน ซึ่งจากงานวิจัยนี้พบว่าระดับการแสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และพฤติกรรมด้านมุ่งงานอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ซึ่งตามแนวคิดของฮาลพิน (Halpin) และเฮมพิล (Hemphill) กล่าวว่าผู้นำที่พึงประสงค์เป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมผู้นำสูงทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ผู้นำอาจมีพฤติกรรมทั้งสองอย่าง ซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลงานสูงและขณะเดียวกันก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูงด้วย (เสนาะ ดิยาว. 2544 : 192) และ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 157-158) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของคณะกรรมการขึ้นอยู่กับประธานคณะกรรมการเป็นสำคัญ ดังนั้น เมื่อประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม จึงมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา มาลัย (2538 :

บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก
ด้าน พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการ
จัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา พบว่า
อำนาจการควบคุมสถานการณ์ของผู้บริหาร ค่านิยมทางวัฒนธรรมของผู้บริหารด้านการมุ่งที่
ส่วนรวม ด้านการกระจายอำนาจ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านเน้นความร่วมมือ มีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และจากงานวิจัยของคันศนี้อย์ เครือชะเอม (2547 :
บทคัดย่อ) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและด้านมุ่งสัมพันธ์ และคุณลักษณะของผู้บริหาร
โดยรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. การศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ลักษณะชุมชน การมีอิสระในการบริหาร
การกระจายอำนาจในการบริหาร การตรวจสอบได้ พฤติกรรมมุ่งงาน และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีโดยรวมได้แก่
การกระจายอำนาจในการบริหาร การตรวจสอบได้ พฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์
ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบผล
สำเร็จและมีคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี สิ่งสำคัญประการแรกขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งได้แก่
ระดับปฏิบัติการของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา นั้น ๆ โดยเฉพาะในด้านการ
กระจายอำนาจทางการบริหารและด้านการตรวจสอบได้เป็นสำคัญ ซึ่งเมื่อสถานศึกษามีการกระจาย
อำนาจการจัดการศึกษาไปสู่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริง มีระบบการตรวจสอบถ่วงดุลทางการบริหาร
ซึ่งเป็นการเปิดเผยข้อมูลทางการบริหาร การตรวจสอบจากผู้เกี่ยวข้อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่ง
บริหารโดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็จะมีผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย
ของ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน
เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางด้านโรงเรียนและการสร้างความเข้าใจ ใน
ด้านการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมี
ส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ระดับการศึกษา การ
ประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ความรู้ ความเข้าใจในบทบาท และความเชื่อถือศรัทธา
ในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย (ฉลววิทย์ ตีวงศ์. 2546 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้
พฤติกรรมผู้นำทั้งด้านพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ของประธานคณะกรรมการสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถร่วมกันทำนาย คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานได้ แสดงว่าพฤติกรรมผู้นำทีมมีผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงาน
วิจัยของ มาลินี ขวาลไพบูลย์ (2533 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาได้แก่ความสัมพันธ์ของผู้นำทีมและขนาดของทีม วันวิ
สาข์ เกิดผล (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยทางสังคมด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ เป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมมุ่งงานและการกระจายอำนาจในการบริหาร สามารถร่วมกันทำนาย คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีในด้านความเข้าใจในบทบาทได้ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรมมุ่งงาน การตรวจสอบได้และลักษณะชุมชน สามารถร่วมกันทำนาย คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนได้ การกระจายอำนาจในการบริหาร พฤติกรรม มุ่งสัมพันธ์ พฤติกรรมมุ่งงานและการตรวจสอบได้ สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี ด้านการสื่อสารที่ดีได้ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ การตรวจสอบได้และการกระจายอำนาจในการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีในด้านความร่วมมือได้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีความ สำคัญและส่งผลต่อคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ได้แก่ การกระจายอำนาจในการบริหารซึ่งร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ในการทำนายคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีทั้งโดย รวมและรายด้าน เนื่องจากการกระจายอำนาจในการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจการจัดการ ศึกษาในโรงเรียนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามที่ต้องการ (กรมสามัญศึกษา, 2542 ก : 2) และการมีส่วนร่วมของบุคคลจะก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม (เสริมศักดิ์ วิชาสาครณ์, 2537 : 178-179) ดังนั้น การกระจายอำนาจทางการบริหารของสถานศึกษา จึงทำให้เกิดคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การบริหารงบประมาณ และการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของ สถานศึกษา

1.2 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ควรมีการกระจาย อำนาจในการบริหาร โดยให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การนำวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียน การสอนและการบริหารงบประมาณ และควรมีการตรวจสอบการดำเนินงานและรายงานผลการ ดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้ในด้านการใช้พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน และปัจจัยด้านสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อนำไปเป็นข้อมูลพัฒนาการบริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล トラฐ. (2541, กันยายน). "โรงเรียนกับชุมชน : หัวใจการจัดการศึกษา," การศึกษาท้องถิ่น. 2(5) : 10-13.
- กรมการศาสนา. (2541). ข้อมูลและสารสนเทศกรมการศาสนา. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- กรมสามัญศึกษา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539. กรุงเทพฯ : หลักสูตราลาดพร้าว.
- (2542ก). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2542ข). การประกันคุณภาพการศึกษากรมสามัญศึกษา (เล่ม 1 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ มาตรฐานและตัวชี้วัดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2543ก). คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2543ข). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามยุทธศาสตร์การพัฒนางานสู่การปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2544. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฯ.
- (2543ค). รายงานการวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542). กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมฯ.
- (2544ก). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพฯ : สมาคมผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมฯ.
- (2544ข). แนวทางสู่ SBM : การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา กรมฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ปฏิรูปการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ปี 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานประสานการปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงฯ.
- (2541ก). แนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : หลักสูตราลาดพร้าว.
- (2541ข). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- (2542). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2546ข). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กวี วงศ์พูน. (2540, ตุลาคม-พฤศจิกายน). "การบริหารงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้น," *เพิ่มผลผลิต*. 36(5) : 37-48.
- กานดา ดันตพันธ์. (2545). การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรภาพพิมพ์.
- จารุมาศ บุญอินทร์. (2545). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- จิราพร ตั้งสุวรรณ. (2546). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการวางแผนจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตบรมราชชนนี 2 สังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราวรรณ หาญณรงค์. (2536). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐวิทย์ ดีวงศ์. (2545) ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนาศักดิ์) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- โถมยง โต๊ะทอง. (2540, มิ.ย.-ค.ค.). "การทำงานเป็นทีม," *ราชภัฏเพชรบุรี*. 7(1) : 29-32.
- ชนะ ขจรแข. (2546). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2536). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ธีรวัฒน์ นิเจนตร. (2528). การศึกษากับการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

- ชุดิมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการ
พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2536, ก.ย.-ต.ค.). "จิตวิทยาการทำงานเป็นทีม," *เพิ่มผลผลิต*. 32(5) : 27-31.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตร
การพิมพ์.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2536). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ณรงค์ ชื่อนาม. (2535, ก.ย.-ต.ค.). "การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ," *เพิ่มผลผลิต*.
31(5) : 40-47.
- ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). *ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คุชฎี โยเหลา. (2543). "แบบการบริหาร การจัดการกับความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีมของ
ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา," *วารสารพฤติกรรม
ศาสตร์*. 6(1) : 47-58.
- ดูลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : พ.ศ.พัฒนา.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ :
เสมาธรรม.
- ทรงศิลป์ ศิริบุญนา. (2544). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและประชาชน อำเภอเชกา จังหวัดหนองคาย*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศวศักดิ์. (2539). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพระยะสัน
ช่วงอดุทธกรรม กรมอาชีวศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- , (2537). *องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- , (2541). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อ
ระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(วิชาบริหารการพัฒนา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

- ธีระพร ทองเกิด. (2546). *ทัศนะที่มีต่อแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. (2539, พ.ค.-ส.ค.). "การทำงานเป็นทีม," *การศึกษาต่อเนื่อง*. 4(9) : 15-17.
- นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร. (2546). *การเปรียบเทียบความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารระหว่างโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นารี อาแว. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ เสือก้อน. (2544). *การศึกษาความเป็นหุ้นส่วนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม : กรณีศึกษาการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). *แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ*. กรุงเทพฯ : การศึกษา.
- บุญมี เขาระกำ. (2542) *การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง; และ สิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). *การบริหารโดยองค์คณะบุคคล*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ประคอง รัตมีแก้ว. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณสมบัติพื้นฐานของผู้บริหารและแบบภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประยูทธ เจริญชัยภูมิ. (2542). ปัญหาในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. ปรินูญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร ระดาบุตร. (2546). การพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านปากช่อง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร อาษานาม. (2538). การบริหารทีมงาน : หลักการและแนวปฏิบัติ. ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ สารสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินูญญานิพนธ์ วศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประหยัด พานิชย์ดี. (2542). ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2545). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปัญญา แก้วกียูร; และ สุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior). กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- พนิจดา วีระชาติ. (2542). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรชัย ภาพันธ์. (2543, ธันวาคม). "คืนอำนาจให้ชุมชนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพโรงเรียนที่ยั่งยืน," วิทยาจารย์. 99(9) : 16-21.
- พรทิพย์ พันธุ์ชัย. (2544). พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงานของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย ทวีพะประภา. (2540, ก.ค.-ส.ค.). "การสร้างทีมงาน," เพิ่มผลผลิต. 36(10) : 3-13.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว. (2545). เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาร. (2528). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณสภาลาดพร้าว.
- ภูมิพันธ์ จันทรเพ็ญ. (2544). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- มาลินี ขวาลไพบูลย์. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ; รัตนา ประเสริฐสม; และ เรียม ศรีทอง. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ลัดดา กระด่ายทอง. (2544). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา)“ กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณินพนธ์ บธ.บ. (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล. (2523). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิทยา ดำนัธราษฎร์. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทยากร เชียงกูร. (2544). ปฏิรูปการศึกษาอย่างไรเพื่อใครเพื่ออะไร. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). วิจัยทางการศึกษา. ข่าวสารวิจัยการศึกษา.

- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ : อักษรापัพฒน.
- (2544). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพยสุทธ.
- ศักดิ์ศรี เนตรหาญ. (2547). *คุณลักษณะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). *ทฤษฎีและปฏิบัติทางจิตวิทยาสังคม*. สกลนคร : คณะวิชา ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- (2545). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ต้นสนีย์ เครือชะเอม. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิณีย์ สังข์รัตมี. (2540, เมษายน). "การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ," *พัฒนาชุมชน*. 40(4) : 32-36.
- (2543, มิถุนายน-กรกฎาคม). "การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ," *เพิ่มผลผลิต*. 39(5) : 60-64.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน*. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. (2536). *การศึกษาสภาพจริงและความหวังของการทำงานเป็นทีม ตามการรายงานของทีมสุขภาพโรงพยาบาลสังกัดสำนักการพิมพ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สง่า ไชยมิ่ง. (2542). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- สง่า ศรีราม. (2544). การปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษาด้านการบริหารและจัดการศึกษา
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านตรอกตราและโรงเรียนบ้านกะเลงเวก สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- สฤษดิ์ กำหอม. (2546). การรับรู้และความคาดหวังในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้ากราฟิก.
- . (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สมยศ วิเชียรนิทย์. (2545). การรับรู้และความคาดหวังต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมหมาย มิ่งพฤติ. (2546). พฤติกรรมผู้นำและปัจจัยบรรยากาศที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการ
บริหารของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรรค์ วรอินทร์; และ ทิพวัลย์ คำคง. (2545). การกระจายอำนาจทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ภาพพิมพ์.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา อินทร์พงษ์พันธุ์. (2538). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ดีเด่น ตามทัศนะของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดใจ พงศ์กล้า. (2541). การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุลักษณ์ ตั้งตุลยางกูร. (2546). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาอุดม
ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลาหพันธ์. (2541). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
โรงเรียน ภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติ
กรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม เทคนิค ประสบการณ์. กรุงเทพฯ :
ภาคพัฒนาตำราและเอกสารทางวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมฝึกหัดครู.
- สุรศักดิ์ ศรีธนรินทร์. (2546). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของ
ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์. (2540, มีนาคม-เมษายน). "การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ,"
เพิ่มผลผลิต. 36(8) : 22-25.
- สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2542). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาองค์การและการจัดการโปรแกรม
วิชาการบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สุริยัน พลดี. (2541). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์หลักการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สัญญา พันธไชย. (2545). ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์
พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- (2545ก). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- (2545ข). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542ก). แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : อรุณสาลาดพร้าว.
- (2542ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- (2543). รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของกระทรวงศึกษาธิการระยะครึ่งแผน. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานฯ.
- (2544). การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุรินทร์. (2545ก). ผลการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาและการเตรียมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์ : ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานฯ.
- (2545ข). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของสถานศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2546. สุรินทร์ : ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานฯ.
- (2545ค). รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้นพิเศษ ของกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดสุรินทร์ ปีงบประมาณ 2544. สุรินทร์ : กลุ่มแผนงานและติดตามประเมินผล สำนักงานฯ.
- (2545ง). เอกสารประกอบการตรวจสอบปริมาณงาน คุณภาพของงาน และสภาพของงาน ของข้าราชการครูสายงานบริหารการศึกษา. สุรินทร์ : สำนักงานฯ.
- (2546). รายงานการดำเนินโครงการประชุมชี้แจงการบริหารและการจัดการแบบเขตพื้นที่การศึกษาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1, 2 และ 3 จังหวัดสุรินทร์. สุรินทร์ : ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานฯ
- สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. (2543). สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2543. สุรินทร์ : สำนักงานฯ.
- (2545ก). ข้อมูลและสารสนเทศสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2545. สุรินทร์ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. (2545ข). เอกสารประกอบการตรวจสอบปริมาณงาน คุณภาพของงาน และสภาพของงานของข้าราชการครูสายงานบริหารการศึกษา. สุรินทร์ : สำนักงานฯ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). “ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา,” ใน เอกสารสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคนอื่นๆ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. เอกสารอัดสำเนา.

- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ ฉัตรธรรมา. (2541, มิ.ย.-ก.ค.). "สร้างทีมให้แข็งแกร่ง," *เพิ่มผลผลิต*. 37(3) : 43-68.
- อภิกันยา วัชรสุกัญญา. (2538). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรา เล็กเรณูสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- อารีรักษ์ บุญสร้อย. (2546). *การพัฒนาความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนโนนค้อวิทยาคม สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา ในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based
Management)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์กลางคณาจารย์.
- , (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- อำไพ อินทร์ประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- Abuduhu Ibtisam. (1999). *School – Based Management*. Paris : Unesco.
- Becerra, Gloria Vege. (1974, April). "Role Perceptions of Administrators and Community
Representatives in Participatory Decision Making," *Dissertation Abstracts
International*. 34(11) : 6887-A.
- Belk, James Douglas. (1998). "Examining School-Based Management Practices and School
Change : A Case Study of An Elementary School," *Dissertation Abstracts
International*. 59(05) : A-1405.
- Bell, Les. (1992). *Managing teams in secondary schools*. London and New York : Routledge.
- Boies, Kathleen. (2003). "The Impact of Leadership, Teamwork Mental Models, and Affect on
Team Trust and Perceived Team Performance and Viability", *Dissertation Abstracts
International*. 65(11) : 6077-A.
- Brown, Bruce Robert. (1998). "An Analysis of the Perceived Effectiveness of School-Based
Management by School and Community Stakeholders (Illinois)", *Dissertation
Abstracts International*. 59(09) : 3296-A.

- Cheng, Yin Cheong. (1993). "The Theory and Characteristics of School-based management," *International Journal of Educational Management*. 7(6) : 6-17
- Cheng, Yin Cheong. (1996). *School Effectiveness and School Based Management : A Mechanism for Development*. London : The Falmer Press.
- David, Jane L. (January, 1996). "The Who, What, and Way of Site-Based Management," *Educational Leadership*. 53(4) : 4-9.
- Cottenmyre, Denise M.. (2004). "Teamwork : A Phenomenological Understanding of What Team Members Think of Teams", *Dissertation Abstracts International*. 65(03) : 739-A.
- Cuffe, Jacqueline Helene. (1997). "Correlates of Visionary Principal Leadership in Secondary Schools (School Based Management)", *Dissertation Abstracts International*. 57(01) : 4606-A.
- Good, Carter V. (1973). "Role", *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (1997). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work*. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Harvey, Thomas R. and Drolet, Bonita. (1994). *Building Teams Building People*. USA : Technomic Publishing Company.
- Hefferin, Linda. (1996). "The Relationship between Sense of Humor and Teamwork-Management Styles of Business Managers", *Dissertation Abstracts International*. 57(09) : 4025-A.
- Kim, Heung-Hoi. (1998). "Structure, Leadership and Culture in School-Based Management Schools," *Dissertation Abstracts International*. 59(08) : 2797-A.
- McGergor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- Miller, Diane Lynn. (1997). "The Effects of Group Development, Member Characteristics, and Results on Teamwork Outcomes", *Dissertation Abstracts International*. 59(06) : 2101-A.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (1999). *Management*. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Schermerhorn, John R. and Ather. (1998). *Basic Organizational Behavior*. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, Thomas J. (1969, September). "Toward a Particularistic Approach to Leadership Style : Some findings," *Educational Administration Abstract*. 4(2) : 54.
- Woodcock, Mike. (1989). *Team Development Manual*. 2nd ed. London : Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ดันท์เจริญรัตน์
อาจารย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นายพลเดช ศรีบุญเรือง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
จังหวัดศรีสะเกษ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย



บันทึกข้อความ

116

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/44๙๖

วันที่ ๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์อัสนา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีระ สุภากิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรณณ ดันท์เจริญรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะ ที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาก ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุม การทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัย ที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรม สามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731



บันทึกข้อความ

118

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/4292

วันที่ ๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาก ทงภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หนองนันท)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพพย์ และ อาจารย์ทัศนยา ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์พลเดช ศรีบุญเรือง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ ะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731



๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาก ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 044-411593 มือถือ 01-8789619

ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูลในการวิจัยและตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือ

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 11 รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	ศรีผไทสมันต์	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
2	สุรินทร์ภักดี	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
3	ตานีวิทยา	ปราสาท	สุรินทร์
4	ทุ่งมนวิทยาการ	ปราสาท	สุรินทร์
5	เชื้อเพลิงวิทยา	ปราสาท	สุรินทร์

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูลในการวิจัย

ตาราง 12 รายชื่อโรงเรียนที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูลในการวิจัย

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
1	สุรวิทยาคาร	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
2	สิรินธร	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
3	วีรวัฒน์โยธิน	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
4	สวายวิทยาคาร	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
5	นาดีวิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
6	รามวิทยา รัชมังคลาภิเษก	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
7	พญารามวิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
8	โชคเพชรพิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
9	มหารัษฎาวิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
10	นาบัววิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
11	ศรีรามประชาสรรค์	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
12	ตั้งใจวิทยาคม	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
13	ท่าสว่างวิทยา	เมืองสุรินทร์	สุรินทร์
14	ชุมพลวิทยาสรรค์	ชุมพลบุรี	สุรินทร์
15	เมืองบัววิทยา	ชุมพลบุรี	สุรินทร์

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
16	ท่าตูมประชาเสริมวิทย์	ท่าตูม	สุรินทร์
17	เมืองแกพิทยาสรรค์	ท่าตูม	สุรินทร์
18	ช้างบุญวิทยา	ท่าตูม	สุรินทร์
19	โนนแท่นพิทยาคม	ท่าตูม	สุรินทร์
20	จอมพระประชาสรรค์	จอมพระ	สุรินทร์
21	เมืองสิงวิทยา	จอมพระ	สุรินทร์
22	บุแกรงวิทยาคม	จอมพระ	สุรินทร์
23	ปราสาทวิทยาคาร	ปราสาท	สุรินทร์
24	โคกยางวิทยา	ปราสาท	สุรินทร์
25	ดาเบาวิทยา	ปราสาท	สุรินทร์
26	กาบเชิงวิทยา	กาบเชิง	สุรินทร์
27	โคกตะเคียนวิทยา	กาบเชิง	สุรินทร์
28	รัตนบุรี	รัตนบุรี	สุรินทร์
29	ดอนแรดวิทยา	รัตนบุรี	สุรินทร์
30	ธาตุศรีนคร	รัตนบุรี	สุรินทร์
31	ทับโพธิ์พัฒน์วิทย์	รัตนบุรี	สุรินทร์
32	ศีขรภูมิพิสัย	ศีขรภูมิ	สุรินทร์
33	ห้วยจิ้งวิทยา	ศีขรภูมิ	สุรินทร์
34	จารย์วิทยาคาร	ศีขรภูมิ	สุรินทร์
35	หนองแวงวิทยาคม	ศีขรภูมิ	สุรินทร์
36	วังข่าพัฒนา	ศีขรภูมิ	สุรินทร์
37	สังขะ	สังขะ	สุรินทร์
38	ตากงวิทยา รัชมังคลาภิเษก	สังขะ	สุรินทร์
39	มัธยมทับทิมสยาม 04	สังขะ	สุรินทร์
40	เทพอุดมวิทยา	สังขะ	สุรินทร์
41	มัธยมศรีสำเภาลูน	สังขะ	สุรินทร์
42	สนมวิทยาคาร	สนม	สุรินทร์
43	สำโรงทาบวิทยาคม	สำโรงทาบ	สุรินทร์
44	บัวเชดวิทยา	บัวเชด	สุรินทร์

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	อำเภอ	จังหวัด
45	สุรพันธ์พิทยา	ลำดวน	สุรินทร์
46	ศรีณรงค์พิทยาลัย์	กิ่งอำเภอศรีณรงค์	สุรินทร์
47	สินรินทร์วิทยา	กิ่งอำเภอเขวาสินรินทร์	สุรินทร์
48	แรมวิทยา	กิ่งอำเภอเขวาสินรินทร์	สุรินทร์
49	นารายณ์คำผงวิทยา	กิ่งอำเภอโนนนารายณ์	สุรินทร์
50	ประดู่แก้วประชาสรรค์	กิ่งอำเภอโนนนารายณ์	สุรินทร์

ที่ ศธ 0519.12/43๐๐



125

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ เมษายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชื้อเพลิงวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาก ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 044-411593 มือถือ 01-8789619



๙ เมษายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวเชดวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และ อาจารย์ทัศนาก ทองภักดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พวงรัตน์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกเป็น 4 ตอน รวมทั้งสิ้น 70 ข้อ ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ
- ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 24 ข้อ
- ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 20 ข้อ
- ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะที่งานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 24 ข้อ

ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษาละ 7 ฉบับ โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับคัดเลือกจากผู้แทนกลุ่มต่าง ๆ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มละ 1 ท่าน

การตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ ต้องการขอเท็จจริงเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ที่มีได้มุ่งเสนอผลการวิจัยแยกเป็นโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง แต่มุ่งเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม การให้ข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพการทำงานของท่านแต่อย่างใด และผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านได้ตอบตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. ลักษณะของชุมชนที่เป็นแหล่งที่ตั้งโรงเรียนที่ท่านดำรงตำแหน่ง
 - () ชุมชนในเขตเทศบาล () ชุมชนนอกเขตเทศบาล
2. ท่านเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับคัดเลือกจากผู้แทนกลุ่มใด
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา () ผู้แทนครู
 - () ผู้แทนผู้ปกครองนักเรียน () ผู้แทนศิษย์เก่า
 - () ผู้แทนองค์กรชุมชน () ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - () ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าการบริหารโรงเรียนที่ท่านดำรงตำแหน่ง
 มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
 ความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ลักษณะการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	<u>การมีอิสระในการบริหาร</u>					
1	วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน					
2	การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา สามารถกำหนดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
3	สถานศึกษาสามารถใช้จ่ายเงินอุดหนุนรายหัวได้ตามความเหมาะสม					
4	การจัดสรรสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามต้องการ					
5	สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ได้ตามความต้องการ					
6	สถานศึกษาสามารถสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
7	สถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
8	สถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้หลากหลายรูปแบบ					
	<u>การกระจายอำนาจในการบริหาร</u>					
9	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาความเหมาะสมในการจัดทำสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่น					
10	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					
11	สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน					
12	สถานศึกษามีกิจกรรมขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ลักษณะการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่					
14	สถานศึกษาให้คณะครูแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน					
15	สถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม					
16	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอาคารสถานที่					
	<u>การตรวจสอบได้</u>					
17	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน					
18	สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
19	สถานศึกษามีการ ติดตาม เปรียบวัด การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
20	สถานศึกษาบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
21	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
22	สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน					
23	สถานศึกษามีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
24	สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วพิจารณาว่าประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสถานศึกษาที่ท่านดำรงตำแหน่ง ได้แสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ มากหรือน้อยเพียงใด
แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	พฤติกรรมมุ่งงาน					
1	นำความรู้และความคิดใหม่ ๆ มาใช้					
2	ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องในการทำงาน เมื่อไม่สำเร็จ					
3	สามารถพูดอธิบายงานให้เข้าใจได้แจ่มแจ้ง					
4	ให้คำปรึกษาและแนะนำในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม					
5	เน้นการทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
6	ส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน					
7	แจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน					
8	กำกับ ดูแลให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
9	โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นว่าความคิดเห็นของตนมีประโยชน์ ต่อการทำงาน					
10	มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ					
	พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์					
11	กระทำตนเป็นคนเปิดเผย สามารถเข้าใจได้ง่าย					
12	มีเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
13	ชอบทำงานตามลำพัง และชอบสังสรรค์กับคนอื่น					
14	ปฏิบัติงานโดยการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน					
15	การเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการทำงาน					
16	ปฏิบัติตนเป็นกันเอง และพบบง่าย					
17	อธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตนด้วยความเต็มใจ					
18	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็น					
19	พูดคุยยอชมเชยผลงานของผู้อื่นเมื่อมีโอกา					
20	เป็นผู้ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะทีมงานที่ดี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่ท่านดำรงตำแหน่ง มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	คุณลักษณะทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
	ความเข้าใจในบทบาท					
1	กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
2	สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้งานจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
3	สามารถอธิบายและให้ข้อมูล เพื่อการจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
4	สามารถชี้แนะวิธีการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
5	สามารถกำหนดวิธีการที่เหมาะสมเพื่อการระดมทรัพยากรในท้องถิ่น มาช่วยในการจัดการศึกษา					
6	สามารถปฏิบัติงานด้านการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา					
	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
7	มีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน					
8	มีโอกาสอธิบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์ และกำหนดเป้าหมายในแผนงานโครงการของสถานศึกษา					
9	ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน					
10	มีความเห็นที่สอดคล้องกันต่อเป้าหมายของการทำงาน					
11	ยอมรับในความผิดพลาดของเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
12	มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
	การสื่อสารที่ดี					
13	ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
14	มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล					
15	ได้เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างอิสระเพื่อหาข้อยุติเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่าง					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
16	สามารถซักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
17	ได้มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานปรึกษาหารือในที่ประชุม					
18	ได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน					
	<u>ความร่วมมือ</u>					
19	ช่วยเหลือกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
20	ยอมรับฟังคำชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
21	ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
22	มีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน					
23	มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน					
24	มีความเชื่อมั่นว่าประธานคณะกรรมการ สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน : ติดต่อผู้วิจัย โทร. 0 1878 9619

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ค่าอำนาจจำแนก
การมีอิสระในการบริหาร	
1. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน	.5717
2. การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา สามารถกำหนดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	.8061
3. สถานศึกษาสามารถใช้จ่ายเงินอุดหนุนรายหัวได้ตามความเหมาะสม	.6845
4. การจัดสรรสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนของสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ	.0345**
5. สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตามความต้องการ	.4827
6. สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.5683
7. สถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	.7959
8. สถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้หลากหลายรูปแบบ	.6889
ค่าความเชื่อมั่นด้านการตรวจสอบได้	.8327
การกระจายอำนาจในการบริหาร	
9. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาความเหมาะสมในการจัดทำสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่น	.7808
10. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดจัดการเรียนการสอน	.6523
11. สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	.7604
12. สถานศึกษามีกิจกรรมขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา	.5381
13. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	.8275

** ปรับปรุงตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้

ตาราง 13 (ต่อ)

ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ค่าอำนาจจำแนก
14. สถานศึกษาให้คณะครูแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน	.6611
15. สถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม	.6935
16. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอาคารสถานที่	.7543
ค่าความเชื่อมั่นด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร	.8980
การตรวจสอบได้	
17. สถานศึกษามีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	.6855
18. สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามและประเมินการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา	.6743
19. สถานศึกษามีการติดตาม เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	.7650
20. สถานศึกษาบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	.7920
21. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	.5995
22. สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	.7909
23. สถานศึกษามีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	.8406
24. สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	.7623
ค่าความเชื่อมั่นด้านการตรวจสอบได้	.9282
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9560

ตาราง 14 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าอำนาจจำแนก
พฤติกรรมมุ่งงาน	
1. นำความรู้และความคิดใหม่ ๆ มาใช้	.6439
2. ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องในการทำงานเมื่อไม่สำเร็จ	.7387
3. สามารถพูดอธิบายงานให้เข้าใจได้แจ่มแจ้ง	.7004
4. ให้คำปรึกษาและแนะนำในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	.7122
5. เน้นการทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา	.5837
6. ส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	.8817
7. แจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน	.7728
8. กำกับ ดูแลให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	.8046
9. โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นว่าคุณคิดเห็นของตนมีประโยชน์ต่อการทำงาน	.7278
10. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	.8458
ค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมมุ่งงาน	.9441
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์	
11. กระทำตนเป็นคนเปิดเผย สามารถเข้าใจได้ง่าย	.8760
12. มีเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.8589
13. ชอบทำงานตามลำพังและชอบสังสรรค์กับคนอื่น	.7810
14. ปฏิบัติงานโดยการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน	.7998
15. การเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงาน	.7919
16. ปฏิบัติตนเป็นกันเองและพบบง่าย	.8765
17. อธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตนด้วยความเต็มใจ	.9279
18. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็น	.8493
19. พุดยกย่องชมเชยผลงานของผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	.8922
20. เป็นผู้ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	.8575
ค่าความเชื่อมั่นด้านพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์	.9746
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9739

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี

คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าอำนาจจำแนก
ความเข้าใจในบทบาท	
1. กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	.7155
2. สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	.8155
3. สามารถอธิบายและให้ข้อมูลเพื่อการจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่น	.7674
4. สามารถชี้แนะวิธีการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.6635
5. สามารถกำหนดวิธีการที่เหมาะสมเพื่อการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา	.6750
6. สามารถปฏิบัติงานด้านการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา	.8179
ค่าความเชื่อมั่นด้านความเข้าใจในบทบาท	.9105
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	
7. มีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน	.7193
8. มีโอกาสอธิบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์และกำหนดเป้าหมายในแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา	.8611
9. ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน	.7029
10. มีความเห็นที่สอดคล้องกันต่อเป้าหมายของการทำงาน	.6727
11. ยอมรับในความผิดพลาดของเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	.7510
12. มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	.5829
ค่าความเชื่อมั่นด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	.8894
การสื่อสารที่ดี	
13. ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	.8224
14. มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล	.7743
15. ได้เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างอิสระเพื่อหาข้อยุติเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	.7404
16. สามารถซักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	.7853
17. ได้มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานปรึกษาหารือในที่ประชุม	.8271

ตาราง 15 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าอำนาจจำแนก
18. ได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษา	
ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	.7404
ค่าความเชื่อมั่นด้านการสื่อสารที่ดี	.9185
ความร่วมมือ	
19. ช่วยเหลือกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	.7978
20. ยอมรับฟังคำชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	.7936
21. ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	.7899
22. มีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	.7783
23. มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน	.8247
24. มีความเชื่อมั่นว่าประธานคณะกรรมการ สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	.7308
ค่าความเชื่อมั่นด้านความร่วมมือ	.9436
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.9712

ภาคผนวก จ

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
การมีอิสระในการบริหาร			
1. วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้สอดคล้องกับสภาพของโรงเรียน	3.56	0.81	มาก
2. การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา สามารถกำหนดสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.56	0.82	มาก
3. สถานศึกษาสามารถใช้จ่ายเงินอุดหนุนรายหัวได้ตามความเหมาะสม	3.61	0.85	มาก
4. การจัดสรรสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ	3.57	0.79	มาก
5. สถานศึกษาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ตามความต้องการ	3.36	0.90	มาก
6. สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.57	0.89	มาก
7. สถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.59	0.86	มาก
8. สถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนได้หลากหลายรูปแบบ	3.64	0.89	มาก
รวม	3.56	0.65	มาก
การกระจายอำนาจในการบริหาร			
9. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณาความเหมาะสมในการจัดทำสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรท้องถิ่น	3.45	0.88	ปานกลาง
10. สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการนำวิทยากรภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	3.27	0.97	ปานกลาง
11. สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	3.43	0.94	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
12. สถานศึกษามีกิจกรรมขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการศึกษา	3.24	1.00	ปานกลาง
13. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่	3.97	0.83	มาก
14. สถานศึกษาให้คณะครูแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน	3.78	0.89	มาก
15. สถานศึกษาจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม	3.79	0.87	มาก
16. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้ข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงอาคารสถานที่	3.52	0.88	มาก
รวม	3.56	0.70	มาก
การตรวจสอบได้			
17. สถานศึกษามีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการจัด การเรียนการสอน	3.76	0.93	มาก
18. สถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.59	0.90	มาก
19. สถานศึกษามีการติดตาม เปรียบเทียบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.64	0.92	มาก
20. สถานศึกษาบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.75	0.94	มาก
21. สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	3.83	0.90	มาก
22. สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครูมีส่วนร่วมในการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	3.70	0.87	มาก
23. สถานศึกษามีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.62	0.93	มาก
24. สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	3.50	0.89	ปานกลาง
รวม	3.67	0.76	มาก
รวมทุกด้าน	3.60	0.65	มาก

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของพฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำของประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
พฤติกรรมมุ่งงาน			
1. นำความรู้และความคิดใหม่ ๆ มาใช้	3.46	0.83	ปานกลาง
2. ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องในการทำงานเมื่อไม่สำเร็จ	3.43	0.83	ปานกลาง
3. สามารถพูดอธิบายงานให้เข้าใจได้แจ่มแจ้ง	3.57	0.85	มาก
4. ให้คำปรึกษาและแนะนำในการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.85	มาก
5. เน้นการทำงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา	3.71	0.83	มาก
6. ส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน	3.73	0.88	มาก
7. แจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน	3.63	0.87	มาก
8. กำกับ ดูแลให้มีการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.55	0.90	มาก
9. โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นว่าความคิดเห็นของตนมีประโยชน์ ต่อการทำงาน	3.55	0.82	มาก
10. มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	3.53	0.83	มาก
รวม	3.57	0.72	มาก
พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์			
11. กระทำตนเป็นคนเปิดเผย สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.80	0.84	มาก
12. มีเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.72	0.83	มาก
13. ชอบทำงานตามลำพังและชอบสังสรรค์กับคนอื่น	3.76	0.79	มาก
14. ปฏิบัติงานโดยการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน	3.79	0.78	มาก
15. การเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงาน	3.73	0.80	มาก
16. ปฏิบัติตนเป็นกันเองและพบบง่าย	3.85	0.82	มาก
17. อธิบายเหตุผลในการบริหารงานของตนด้วยความเต็มใจ	3.79	0.80	มาก
18. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็น	3.86	0.85	มาก
19. พยายามยอชมเชยผลงานของผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	3.86	0.82	มาก
20. เป็นผู้ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.67	0.85	มาก
รวม	3.78	0.69	มาก
รวมทุกด้าน	3.68	0.67	มาก

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดี

คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ความเข้าใจในบทบาท			
1. กำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	3.41	0.89	ปานกลาง
2. สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้งานจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.45	0.86	ปานกลาง
3. สามารถอธิบายและให้ข้อมูลเพื่อการจัดทำสาระหลักสูตรท้องถิ่น	3.38	0.88	ปานกลาง
4. สามารถชี้แนะวิธีการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.46	0.92	ปานกลาง
5. สามารถกำหนดวิธีการที่เหมาะสมเพื่อการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยในการจัดการศึกษา	3.35	0.84	ปานกลาง
6. สามารถปฏิบัติงานด้านการกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา	3.38	0.84	ปานกลาง
รวม	3.40	0.78	ปานกลาง
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน			
7. มีทิศทางในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน	3.56	0.83	มาก
8. มีโอกาสอธิบายและให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์และกำหนดเป้าหมายในแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา	3.43	0.86	ปานกลาง
9. ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน	3.58	0.86	มาก
10. มีความเห็นที่สอดคล้องกันต่อเป้าหมายของการทำงาน	3.56	0.80	มาก
11. ยอมรับในความผิดพลาดของเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	3.55	0.82	มาก
12. มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	3.70	0.85	มาก
รวม	3.56	0.74	มาก
การสื่อสารที่ดี			
13. ได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.50	0.85	ปานกลาง
14. มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล	3.64	0.84	มาก
15. ได้เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างอิสระเพื่อหาข้อยุติเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.62	0.90	มาก
16. สามารถซักถามข้อสงสัยเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.62	0.91	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
17. ได้มีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานปรึกษาหารือในที่ประชุม	3.60	0.88	มาก
18. ได้มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.49	0.89	ปานกลาง
รวม	3.58	0.76	มาก
ความร่วมมือ			
19. ช่วยเหลือกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.70	0.86	มาก
20. ยอมรับฟังคำชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.77	0.85	มาก
21. ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.88	มาก
22. มีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.82	มาก
23. มีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.85	มาก
24. มีความเชื่อมั่นว่าประธานคณะกรรมการ สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.72	0.86	มาก
รวม	3.75	0.77	มาก
รวมทุกด้าน	3.57	0.71	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอมรทิพย์ ทิพย์ประทุม
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 29 มีนาคม พุทธศักราช 2512
สถานที่เกิด	อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	188 หมู่ 5 ตำบลปรุใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ถนนชุมคำ ตำบลสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 30140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จากโรงเรียนโคราชพิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาพาณิชยการ จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2532	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาบัญชี จากวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2536	ปริญญาตรี (บธ.บ.) สาขาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ