

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา

A Development Model of Team Leadership Behavior of the Small Primary School Administrators in Nakhon Ratchasima

กฤษฎณา พงษ์วาปี^{1,*}, บรรจบ บุญจันทร์² และ กิติพงษ์ ลือนาม²
Kitsana Pongvapee^{1,}, Banjob Boonchan² and Kitipong Leunam²*

ABSTRACT

The objectives of this research was 1) to study desired team leadership behavior, 2) to study team leadership behavior, 3) to build development model of team leadership behavior and 4) to evaluate the development model of team leadership behavior of the small primary school administrators in Nakhon Ratchasima. The research procedure divided into 4 steps. The samples were 245 of the small primary school administrators in Nakhon Ratchasima. The instruments were the structured interview form and questionnaire. Data were analyzed by factor analysis, mean and standard deviation. The salient point found that the desired team leadership behavior consisted of 6 domains. The team leadership behavior as whole and each dimension was at a high level. The factor of team leadership behavior shows the consistent with empirical data. Making development model was divided into two parts; Part I: guideline for developing team leadership behaviors and Part II: development process. The evaluation of the development model has the suitability between high to highest and the feasibility is also at the same level.

Keywords: A development model of team leadership behavior, the small primary school administrators

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
Ed.D. Student in Leadership in Educational Administration Program, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

²คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา นครราชสีมา 30000
Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

*Corresponding author, e-mail: Kitsana822@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่สร้างรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์มี 6 ด้าน พฤติกรรมภาวะผู้นำที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มี 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ แนวทางการดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีส่วนที่ 2 คือ กระบวนการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2562) กำหนดวิสัยทัศน์ว่าคนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และกำหนดเป้าหมายภายในปี 2562 จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย 2) โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 1) จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ การประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ทำการประเมินในรอบปี 2 ระหว่าง พ.ศ. 2549-2553 รายงานผลการประเมินพบว่า โรงเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างไม่น่าพึงพอใจส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (ตามความหมายของสพศ. โรงเรียนขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 300 คน) นอกจากนี้ยังได้ระบุว่าการทำงานภายในสถานศึกษาพบว่ายุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานเป็นทีมนั้นจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่ทีมงานจึงจะบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ไว้ผู้บริหารนั้นถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2550 : 1-61) การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึงนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างไม่หยุดยั้ง (สมุทร ชำนาญ. 2552 : 1-4) ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้สถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ความเป็นนักบริหารมืออาชีพพร้อมกับผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นไปตามสภาพปัญหาที่ต้องการแต่ละสังคมเป็นอย่างมากสภาพปัจจุบันจะเน้นการทำงานเป็นทีม (Team work) ผู้บริหารต้องอยู่ในฐานะของผู้นำแบบทีมหรือมีภาวะผู้นำที่ (Team Leadership) ในการทำงานร่วมกัน ผู้นำทีมมีความสำคัญเพราะผู้นำทีม คือ ผู้วางแผน แนะนำ และอำนวยความสะดวกทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่สร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (บุตรี จารุโรจน์. 2550 : 3)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้นำทีมที่มีคุณภาพ จึงทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในระดับสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเด็นในการสัมภาษณ์คือพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นรายด้าน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำทีม 2) ด้านสมาชิกทีม 3) ด้านเป้าหมายของทีม 4) ด้านบทบาทของสมาชิกทีม 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ประชากรได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 652 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการโดยกำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม 3 อันดับสุดท้ายของแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ ผู้ประเมินได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินรูปแบบ 1 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่พึงประสงค์มี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำทีม มี 8 พฤติกรรม 2) ด้านสมาชิกทีม มี 8 พฤติกรรม 3) ด้านเป้าหมายของทีม มี 7 พฤติกรรม 4) ด้านบทบาทของสมาชิกทีม มี 8 พฤติกรรม 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ มี 7 พฤติกรรม และ 6) ด้านการสื่อสาร มี 7 พฤติกรรม

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัด

นครราชสีมา จำแนกแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีม และด้านบทบาทของสมาชิกทีม อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านสมาชิกทีม ด้านเป้าหมายของทีม และด้านมนุษยสัมพันธ์ และพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมาที่สร้างขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

3. ผลการสร้างรูปแบบขั้นตอนที่ 3 การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายและการดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินความรู้ก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม ซึ่งประกอบด้วย 6 หน่วย ดังนี้ หน่วยที่ 1 ด้านผู้นำทีม หน่วยที่ 2 ด้านสมาชิกทีม หน่วยที่ 3 ด้านเป้าหมายของทีม หน่วยที่ 4 ด้านบทบาทของสมาชิกทีม หน่วยที่ 5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หน่วยที่ 6 ด้านการสื่อสาร และขั้นที่ 3 การประเมินความรู้หลังการพัฒนา

4. ผลการประเมินรูปแบบมีความเหมาะสม และ มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93-4.60$, S.D. = .45-.73) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87-4.53$, S.D. = .41-.81)

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มี 6 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำทีม 2) ด้านสมาชิกทีม 3) ด้านเป้าหมายของทีม 4) ด้านบทบาทของสมาชิกทีม 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 6) ด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยเห็นว่า ทั้ง 6 ด้านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รอดพ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องวิทยุ เกษสุวรรณ (2556 : 38-42) กล่าวว่า เงื่อนไขของความสำเร็จนั้นจะต้องมีผู้นำทีมที่กำหนดทิศทางและอำนวยความสะดวกให้กับการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกทีม จะต้องมีการมีส่วนร่วมกัน ด้านเป้าหมายของทีม จะต้องมีความชัดเจน ด้านบทบาทของสมาชิกทีม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านมนุษยสัมพันธ์ จะต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในทีมเพื่อสนับสนุนการทำงาน ด้านการสื่อสาร เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ทีมรับรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนว่าคนอื่นคิดและรู้สึกอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1992 : 362) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมประกอบด้วย 1) ด้านผู้นำทีมจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีต้องมีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิกทีม เอาใจใส่ทีม เพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิกทีม มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกทีม มีความรอบรู้ในเรื่องของแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานและการติดตามผล 2) ด้านสมาชิกทีม จะต้องมีความตั้งใจที่ดีและตั้งใจทำงานมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ด้านเป้าหมายของทีม จะต้องมีความชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงผลงาน มีวิธีทำงานอย่างมีระบบที่สมาชิกทีมเข้าใจดี มีรูปแบบและการประสานงานอย่างดีเพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันภายในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอและการจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลังงานของทีมให้ดี

2. พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม ด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของสมาชิกทีม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร เพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการพัฒนาการทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านผู้นำทีมถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการกระตุ้นให้ทีมงานทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นำทีมควรจะทำให้การชี้แจงให้ทุกคนในทีมงานได้รับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้น เพื่อทุกคนจะได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน จะได้ไม่มีปัญหาในการทำงานตามมาภายหลัง ดังนั้นผู้นำทีมจึงมีความจำเป็นในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยผู้นำทีมในการบริหารจัดการในการวางแผนเป้าหมายให้สมาชิกในทีมดำเนินการทำงานร่วมกันและด้านบทบาทของสมาชิกทีมก็มีความสำคัญและความจำเป็นเพราะการทำงานให้สำเร็จนั้นสมาชิกทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าตนเองจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร เป้าหมายความสำเร็จคืออะไรในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ บุตรี จารุโรจน์ (2550 : 34) กล่าวว่า ผู้นำทีม จะเป็นบุคคลซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งในการทำงานและบริหารการดำเนินการของทีมให้บรรลุเป้าหมายในองค์กรต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้เป็นอย่างดีภายใต้การดำเนินการเป็นทีม เพราะบุคคลเกิดความพอใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าที่จะต่างคนต่างทำ จึงทำให้เกิดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้นำทีมมากขึ้น ซึ่งผู้นำทีมจะต้องทำหน้าที่ประสานงานโดยมุ่งประเด็นหลักอยู่ที่ทีม เขาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่สั่งการและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างดีที่สุด

รองลงมาคือด้านบทบาทของสมาชิกทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบทบาทของสมาชิกทีมเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนที่อยู่ในทีมงานของตนเองไม่รู้ถึงบทบาทของสมาชิกทีมก็จะมีความคิด

และดำเนินงานไปคนละทิศคนละทาง ที่สำคัญคือการบริหารการดำเนินงาน การประสานงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะไม่เกิดขึ้นเลย ฉะนั้นการกำหนดบทบาทของสมาชิกทีมจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นในการดำเนินงานในทีมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 209-210) กล่าวถึง บทบาทของสมาชิกทีมที่มีประโยชน์ทำให้ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานเป็นทีมทำให้ทราบหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมของตนเองสอดคล้องกับ Parker (1990 : 170) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกทีมและการมอบหมายงานที่ชัดเจน บทบาทของสมาชิกทีมในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้นแต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วยเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาทของสมาชิกทีมจะต้องมีการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทของสมาชิกทีม เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้านสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ การสื่อสารเป็นการสร้างเครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสารทั้งภายในทีมและภายนอกทีมจึงทำให้ผู้บริหารยังไม่มีคามถนัดทั้งในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงทำให้แนวทางในการปฏิบัติได้น้อยกว่าทุกด้าน และยังให้ความสำคัญกับแนวทางในการปฏิบัติว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารในการที่พัฒนาให้โรงเรียนทำงานได้รวดเร็วต้องอาศัยการสื่อสารที่ทันสมัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี สว่างศรี (2554 : บทคัดย่อ) พบว่าการสื่อสารที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ กฤษณ์นธ์ วัฒนากนกรงค์ (2549 : 67-87) กล่าวว่า การสื่อสารที่เหมาะสมจะช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ระหว่างบุคคล อีกทั้งยังช่วยผ่านเนื้อหาอันเป็นตัวการหรือเป็นตัวจักรสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการสร้างการศึกษาตลอดวิวัฒนาการเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาอีกทั้งยังเป็นตัวขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศไปสู่การแข่งขันระดับสากลในอนาคต

3. การสร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัด
นครราชสีมา มีขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัด
นครราชสีมา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความ
ต้องการ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนี้มีความสำคัญและมีความ
จำเป็นต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ใน
จังหวัดนครราชสีมา ได้สิ่งที่จำเป็นต้องการพัฒนาคือ
เนื้อหาที่ได้มาจากแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัด
นครราชสีมาที่ประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม ที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดของแต่ละด้านมาเป็นเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา ในการ
วิเคราะห์ความต้องการจึงตรงกับความต้องการที่จะพัฒนา
ซึ่งสอดคล้องกับ Dessles (1997 : 251) ที่กล่าวถึง การ
วิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) เป็นการรวบรวม
สิ่งที่จำเป็นที่ต้องการพัฒนาในการปฏิบัติจริง และ
เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้เข้าอบรมด้านการศึกษา
ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจส่วนตัว
สอดคล้องกับ Bloom (1976 : 153) กล่าวว่า การฝึกอบรม
จะเกิดขึ้นได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เข้า
รับการฝึกอบรม และนำข้อมูลต่างๆ มาสังเคราะห์ใช้เป็น
แนวทางในการออกแบบหลักสูตรในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2
การออกแบบเนื้อหา เป็นการออกแบบเนื้อหาที่จำเป็น
ในการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีม ซึ่งคู่มือการพัฒนา
พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา มีองค์ประกอบของคู่มือ
2 ส่วน ดังนี้ คือ ส่วนที่ 1 แนวทางการดำเนินการพัฒนา
พฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) หลักการ
และเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย และ 4) การ
ดำเนินการ ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัด
นครราชสีมา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน
ความรู้ก่อนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาพฤติกรรมภาวะ
ผู้นำทีม จำนวน 6 หน่วย คือ หน่วยที่ 1 ด้านผู้นำทีม
หน่วยที่ 2 ด้านสมาชิกทีม หน่วยที่ 3 ด้านเป้าหมายของทีม

หน่วยที่ 4 ด้านบทบาทของสมาชิกทีม 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์
และ 6) ด้านการสื่อสาร และขั้นที่ 3 การประเมินความรู้หลัง
การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ Dessles (1997 : 251) เป็นการ
รวบรวมจุดประสงค์วิธีการสอน สื่อ คำอธิบายลักษณะและ
การจัดเรียงลำดับของเนื้อหา การยกตัวอย่าง การทำแบบ
ฝึกหัด และกิจกรรมซึ่งจัดทำเป็นคู่มือหลักสูตรเพื่อช่วยการ
เรียนและจัดแผนสำหรับการพัฒนาความรู้ ได้อย่างมี
คุณภาพและมีประสิทธิผล ขั้นตอนที่ 3 การฝึกสถานการณ์
เป็นการลงมือปฏิบัติในการทำกิจกรรม โดยการปฏิบัติตาม
คู่มือการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมตามขั้นตอน
ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในจังหวัดนครราชสีมา จำเป็นต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็น
ผู้เชี่ยวชาญ 13 คน ที่ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร
งานในด้านต่างๆ จึงทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จใน
การประเมินรูปแบบพบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม
และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด
สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบไปใช้จริง ซึ่งจะต้องมี
ประโยชน์ต่อความต้องการของผู้ใช้ ความยืดหยุ่นใน
กระบวนการและครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้
และสามารถตรวจสอบได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner
(1976 : 192-193) กล่าวไว้ว่าการประเมินรูปแบบโดยใช้
ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการ
เชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความ
ละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสอดคล้องกับ
Guskey (2000 : 56-57) ที่ได้เสนอแนวคิดซึ่งใช้เป็นเกณฑ์
ในการประเมินรูปแบบว่าประกอบด้วย 4 ประการ คือ
ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความมีประโยชน์และ
ความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในจังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้
2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือควรวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองก่อน ศึกษาวิธีการพัฒนา กระบวนการพัฒนาให้เข้าใจ และปฏิบัติตามทุกขั้นตอน เพื่อจะได้นำรูปแบบไปใช้ได้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

1.2 ก่อนการพัฒนาควรศึกษาคู่มือและปฏิบัติตามทุกขั้นตอนเพื่อดูความก้าวหน้าของการพัฒนา

1.3 ควรจัดทำคู่มือการพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมในโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดต่างๆ เพื่อให้การวางแผนการพัฒนาได้ตรงประเด็นในการพัฒนา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยใดจึงส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- เกษมสันต์ วัฒนานรงค์. (2549). **เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : สันทวี.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : เอสแอนด์จี กราฟฟิค.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- สมุทพร ชำนาญ. (เมษายน- กันยายน 2552). "ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) : แบบผู้นำที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์." **วารสารการบริหารการศึกษา**. 3(2) : 1-14.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพ

การศึกษา (องค์กรมหาชน). (2550). **รายงาน**

การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553).

กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

(2555). **ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการ**

เรียนรู้. กรุงเทพฯ : ครูสภา.

สุธาสนี สว่างศรี. (2554). **การพัฒนาภาวะผู้นำ**

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ภาคตะวันออกเฉยเหนือ. วิทยานิพนธ์

ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Bloom, B. S. (1976). **Human Characteristic and School Learning**. New York : McGram-Hill.

Davic, J. Millburn, T, Woodhouse, M. (1992).

Successful Team Building : How to

Create Teame that Really Work. London :

Kogan Page.

Dessler, G. (1997). **Personnel/Human Resource**

Management. Englewood Cliffs. New Jersey :

Prentice-Hall.

Eisner. E. (1976). "Educational connoisseurship

and criticism : Their form and functions in

education evaluation." **The Journal of**

Aesthetic Education. 10(3) : 135.

Guskey, T. R. (2000). **Evaluation professional**

development. California : A sage.

Paker, G and Kropp. R. (1990). **Team Players and**

Teamwork. San Francisco, CA : Jossey Bass.