

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

Development of Team Leadership Indicators of Administrators in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan

ภัทรภรณ์ หลอดเหลา,

วาโร เพ็งสวัสดิ์ และ วันเพ็ญ นันทะศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Patharaporn Lodlaw,

Waro Phengsawat and Wanphen Nantasri

Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: auyjung.chichi@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน 2) พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และ 4) พัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน การดำเนินการระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ ระยะที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 300 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.31-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และระยะที่ 4 การพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ โดยการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสาร และบทบาทงาน
2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม องค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ 60 ตัวบ่งชี้ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 100

* วันที่รับบทความ: 11 กรกฎาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 15 สิงหาคม 2565

Received: July 11, 2022; Revised: August 12, 2022; Accepted: August 15, 2022

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – square = 18.45, df =30, p-value = 0.95077, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA = 0, CN = 430.79) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 1.91 – 3.00 ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม
4. คู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้; ภาวะผู้นำทีม; ผู้บริหารโรงเรียน

Abstracts

The aims of this research were to 1) study the composition of school administrators' team leadership, 2) develop the team leadership indicators of school administrators, and 3) Examine the consistency of the team leadership indicators structure model of the school administrators. School administration developed with empirical data and 4) Development a manual on the use of school administrators' team leadership indicators. Implementation Phase I, Component Study, Phase 2, Indicator Development, Phase 3, Checking the Consistency of Indicator Structural Models with Empirical Data. By collecting data from a sample of 300 teachers and school administrators. The data were collected using a 5-level estimation scale questionnaire with a precision between 0.60-1.00, a discriminating power between 0.31-1.00, a confidence factor of 0.98, and a phase 4. Develop an indicator manual by assessing the suitability of 5 experts person. The results showed that

1. Team Leadership Components consist of 4 main components: goal setting; Conflict resolution, communication, and job roles
2. Developing Team Leadership Indicators The 15 sub-elements and 60 indicators are valid, appropriate, feasible. and 100% utilization
3. Developing Team Leadership Indicators It was found to be consistent with the empirical data (Chi – square = 18.45, df = 30, p-value = 0.95077, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMSEA = 0, CN = 430.79). Points have values from 1.91 – 3.00, all indicators are appropriate.
4. Guide to Using the Team Leadership Indicator is appropriate at the highest level.

Keywords: Indicators; Team Leadership; Administrators

บทนำ

ภาวะผู้นำทีมในลักษณะของความเป็นผู้นำทีมหรือภาวะภาวะผู้นำทีม สมาชิกของกลุ่มหรือของทีมงาน สามารถที่จะแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำได้ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือองค์ประกอบอื่นในขณะนั้น กระแสของความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กันในหลายด้านในขณะนี้ ทำให้องค์การต่างๆ ต้องหันกลับมาสำรวจความพร้อมของตนเองในกระที่จะต้องตั้งรับสถานการณ์ได้อย่างมั่นคง และในขณะเดียวกันจะหันกลับมาบริหารในเชิงรุกได้อย่างไร ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวแปรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารองค์การมีมากมาย ลำพังผู้นำหรือผู้บริหารคนเดียวคงไม่สามารถรับมือได้ วิวัฒนาการของสไตล์ภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงจากบุคคลเพียงคนเดียวที่มีลักษณะเป็นคนเก่งแต่เพียงผู้เดียว

แบบเดี่ยวมือหนึ่งหรือมหาบุรุษหรือวีรสตรี ซึ่งถือเป็นผู้นำเดี่ยว (Solo Leadership) มาเป็นผู้นำทีม (Team Leadership) ทั้งนี้โลกหลังสงครามโลกครั้งที่สองมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรต่างๆ มีลักษณะซับซ้อน (Complex Organizations) มากยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดเงื่อนไขในสถานการณ์ที่แตกต่างจากในอดีต เช่นการมีความต้องการผู้นำหลายคนเพื่อรับมือกับทีมงานเฉพาะกิจจำนวนมาก สมาชิกในระดับล่างขององค์กรเริ่มมีการตัดสินใจตนเองมากขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบทีมมากขึ้น (ภัณฑรัักษ์ พลดี, 2556 : 38) กระแสของความต้องการที่จะสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งจึงได้รับการตอบสนองเป็นอย่างมาก ปัญหาที่ตามมาคือเมื่อมีทีมงานที่ดีแล้วเราจะหาผู้นำทีมที่มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งได้อย่างไร เพราะผู้นำทีมคือผู้มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนแนะนำและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีรูปแบบของทีม การทำงานเป็นทีมจะต้องเกิดขึ้นในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ทีมงานและระดับผู้จัดการระดับสูง (อรวรรณี ไชยปัญหา, 2556 : 18)

ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาให้สถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ความเป็นนักบริหารมืออาชีพพร้อมกับผู้นำที่เข้มแข็ง และเป็นไปตามสภาพปัญหาที่ต้องการแต่ละสังคมเป็นอย่างมาก สภาพปัจจุบันจะเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Work) ผู้บริหารต้องอยู่ในฐานะของผู้นำแบบทีมหรือมีภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ในการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่มีความสำคัญเพราะผู้นำทีม คือ ผู้วางแผน แนะนำ และอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่สร้างในกิจการงานเป็นทีมต้องอาศัยภาวะผู้นำทีมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กฤษณา พงษ์วาปี, 2558 : 65-69) การทำงานเป็นทีมมีจุดเด่นที่สำคัญอยู่ที่ความยืดหยุ่นถึงแม้ว่าการทำงานจะต้องมีหัวหน้าทีม (Team Leader) ที่เป็นทางการแต่สมาชิกจะสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และความสามารถของตน (ไพวัล ไชยทองศรี, 2558 : 2) การทำงานเป็นทีมมีจุดเด่นที่สำคัญอยู่ที่ความยืดหยุ่นถึงแม้ว่าการทำงานจะต้องมีหัวหน้าทีม (Team Leader) ที่เป็นทางการแต่สมาชิกจะสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และความสามารถของตน (ไพวัล ไชยทองศรี, 2558 : 2) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องมีและต้องเรียนรู้ คือ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (collaboration, Teamwork and Leadership) ยุคของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคของความร่วมมือ ยุคเครือข่ายที่คนจะติดต่อถึงกันผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ๆ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้บริหาร พบว่า ปัญหาการบริหารส่วนใหญ่เกิดจากองค์ประกอบหลักด้านการสร้างสรรค์ ด้านการมีเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมและด้านความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำทีม เป็นหัวใจหลักในการทำงานเป็นทีมให้ประสบ ความสำเร็จเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ที่ผู้นำทีม สมาชิกทีม และแบบแผนหรือการจัดทีม ซึ่งทีมที่มีประสิทธิผลสูงเช่นนี้จะก้าวไปสู่การเป็นทีมที่มีความเป็นผู้นำ (Leadership team) ได้ โดยพื้นฐานแล้วทีมผู้นำภายในโรงเรียน

(School leadership team) คือกลุ่มสำคัญอันดับแรกสำหรับการพัฒนาศาสตร์ทางการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องปรับ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ด้วยยุทธศาสตร์ทางการศึกษาที่ได้เลือกสรรไว้แล้ว ทีม ต้องรับผิดชอบที่กำหนดทิศทางการศึกษาของโรงเรียนและต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางหรือแนวโน้มทางการศึกษาของโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีม และทำงานร่วมกับครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน การบริหารในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่คล้ายกันกับผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับครูในกลุ่มสาระโดยตรง ทำให้ผู้บริหารระดับต้นต้องมีภาวะผู้นำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพื้นที่จำนวน ๒๕ โรงเรียนมีความจำเป็นต้องมีผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเพื่อการบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปัญหาการบริหารส่วนใหญ่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียนขาดภาวะผู้นำทีม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง ด้านการสื่อสาร และด้านบทบาทงาน อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำทีมเป็นหัวใจหลักในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้ประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางในการบริหารในโรงเรียนและขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถใช้ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นนวัตกรรมในการบริหารการศึกษาและกระตุ้นให้ทีมงานมีกำลังใจ มีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนสามารถทำงานได้สำเร็จการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยใช้รูปแบบเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1095 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 300 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายรูปแบบ โดยเรียงลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ อรรรรณี ไชยปัญญา (2556 : 34) ; พรพิพัฒน์ ทองประเสริฐ (2562 : 28) ; วิทยาธร พันธุ์สอาด (2562 : 351) ; Katherine J. Klein (2011 : 26); Hobson, Charles J (2014 : 197); Alotaibi, Norah Muhayya (2016 : 112) ; Sairam, Boonchaury (2017 : 146); Gerzon, Nancy (2020, pp. 2-3) โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบที่ค่าความถี่ 3 หรือร้อยละ 30 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด

2.2 ประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือในการประเมินองค์ประกอบเป็นแบบสอบถามลักษณะเห็นด้วยให้ 1 และไม่เห็นด้วยให้ 0 โดยมีเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหาที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ ร้อยละ 80 และค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหา

2.3 ดำเนินการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

2.5 ตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วส่งให้กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

2.6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

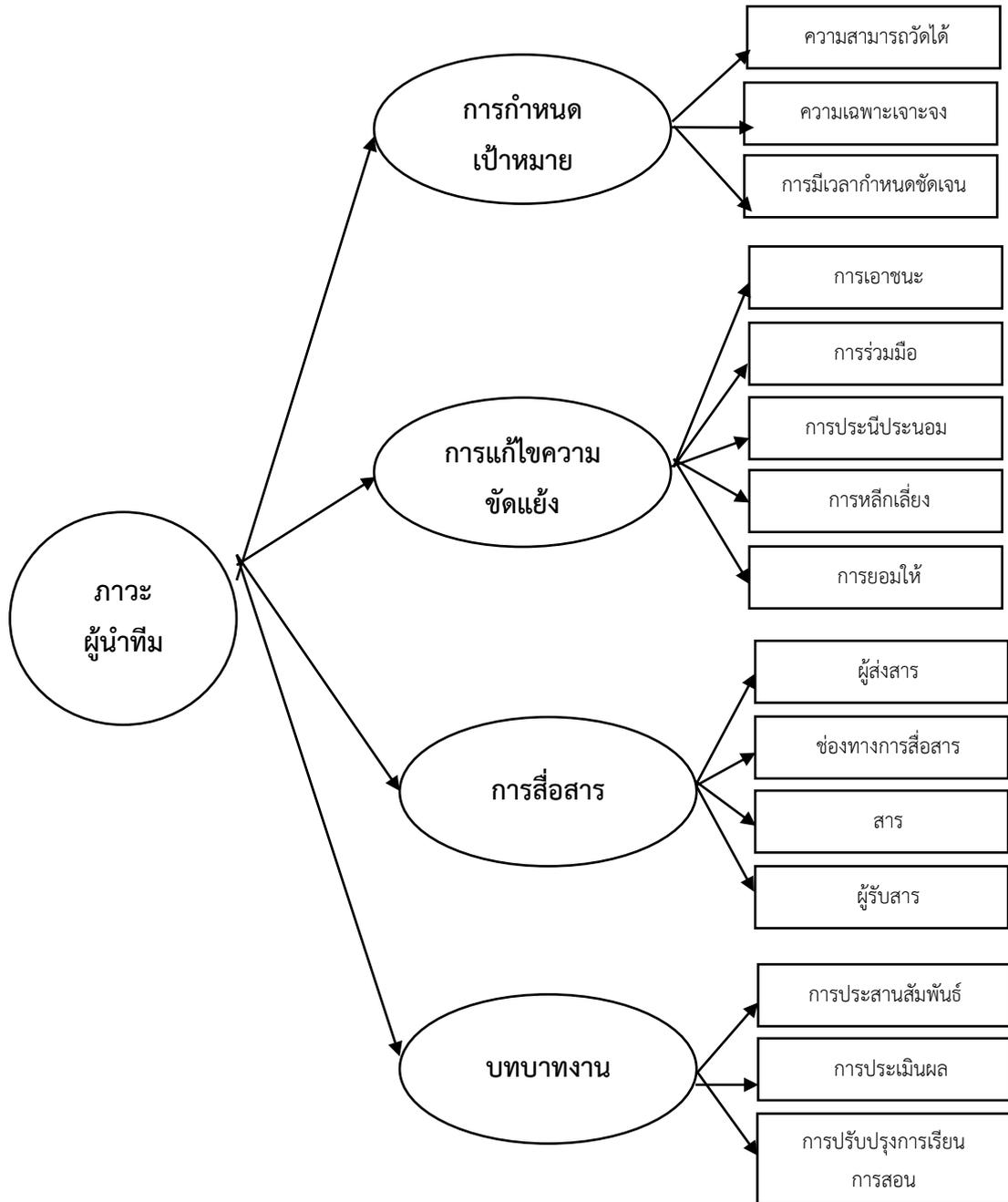
1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเป็นการวิเคราะห์เพื่อทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด

3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation (r) ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ในช่วง - 1 ถึง 1 ค่าที่อยู่ตรงกลาง คือ 0 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง เครื่องหมายบวกหรือลบไม่ได้บอกปริมาณความมากน้อยแต่จะบอกให้ทราบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามแต่ถ้าเป็นเครื่องหมายบวกจะบอกให้ทราบว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 60 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย 12 ตัวบ่งชี้ การแก้ไขความขัดแย้ง 20 ตัวบ่งชี้ การสื่อสาร 14 ตัวบ่งชี้ และบทบาทงาน 12 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก 1 การกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถวัดได้ การมีเวลากำหนดชัดเจน และความเฉพาเจาะจง เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก 1 การกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.2 องค์ประกอบหลัก 2 การแก้ไขความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง การเอาชนะ การร่วมมือ และการยอมให้ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก 2 การแก้ไขความขัดแย้ง ซึ่งมี จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.3 องค์ประกอบหลัก 3 การสื่อสาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสารและผู้ส่งสาร เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก 3 การสื่อสาร ซึ่งมี จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

1.4 องค์ประกอบหลัก 4 บทบาทงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผล การประสานสัมพันธ์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก 4 บทบาทงาน ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นขององค์ประกอบของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ 15 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 100 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไปทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปรวมขั้นตอนการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์การสร้างสเกลองค์ประกอบภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนการ

วิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ พบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สรุปได้ว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เมื่อนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลตามสมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.2 การวิเคราะห์การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า ค่าไค - สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 18.45 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 30 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.95077 ไม่มีนัยสำคัญซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีมีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 430.79 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าตั้งแต่ 1.91 – 3.00 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

4. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเรียงลำดับตามความเหมาะสมของการสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ องค์ประกอบหลัก 2 การแก้ไขความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.49) องค์ประกอบหลัก 1 การกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.48) องค์ประกอบหลัก 3 การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.53) และองค์ประกอบหลัก 4 บทบาทงาน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบคือ การกำหนดเป้าหมาย การแก้ไขความขัดแย้ง การสื่อสาร และบทบาทงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงผู้วิจัยได้

ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนโดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนและครู เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว พลพุกธธา (2557 : 39) ; ภัคพล อนุรักษ์เลขา (2558 : 26) ; อมรรัตน์ สิงห์โต (2560 : 88) ; อริยาพร โทรัตน์ (2560 : 100) ; วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ (2561 : 40) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นขององค์ประกอบของ ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1.การกำหนดเป้าหมาย 2.การแก้ไขความขัดแย้ง 3.การสื่อสาร และ 4.บทบาท เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้นองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนมีตัวบ่งชี้ทั้งหมด 60 ตัวบ่งชี้มี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 60 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ ดังนี้

1.2.1 การกำหนดเป้าหมาย ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้

1) ผู้บริหารโรงเรียนหาคำตอบของเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจงมีความชัดเจนไม่กว้างจนเกินไป 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจงและสามารถเป็นไปได้อีก 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีการคำนวณและสรุปผลของเป้าหมายออกมาได้อย่างชัดเจนตามขั้นความสำเร็จ 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการวัดความคืบหน้าในทางสถิติที่เปรียบเทียบได้ 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานในระดับที่มุ่งในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจง

1.2.2 การแก้ไขความขัดแย้ง ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำทีมในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนไม่มุ่งเน้นการเอาใจตนเองและไม่มุ่งชัยชนะของตนเป็นประการสำคัญ 3) ผู้บริหารโรงเรียนจะปฏิบัติเสมือนไม่ร่วมมือในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในที่เกิดขึ้น เสมือนไม่สนใจ 4) ผู้บริหารโรงเรียนสามารถแก้ไขความขัดแย้งด้วยการประนีประนอมได้ในระยะสั้น 5) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทีม ซึ่งใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบให้ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบตรงไปตรงมา

1.2.3 การสื่อสาร ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่กระจายข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลหรือกลุ่มบุคคล 2) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการสื่อสารเป็นตัวกลางในการส่งสาร 3) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่ส่งสารผ่านช่องทางการสื่อสารหนึ่งไปยังผู้รับสารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นที่ทำให้เกิดการตอบสนองจากผู้รับสารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ผู้บริหารโรงเรียนใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีการตกลงกันภายในโรงเรียน

1.2.4 บทบาทงาน ควรให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการวางแผนการจัดกิจกรรมให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยยิ่งขึ้น 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นระบบตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน 5) การประสานสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถเป็นเครื่องมือสำหรับการบรรลุจุดมุ่งหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา พงษ์วาปี. (2558). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์*, 65-69.
- พรพิพัฒน์ ทองประเสริฐ. (2562). *หลักภาวะผู้นำด้วยกระบวนการในการสร้างทีมอย่างมีคุณภาพ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ไพลวัล ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 167.
- ภัคพล อนุรักษ์เลขา. (2558) การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล.
- ภัณฑรัรักษ์ พลดี. (2556). *การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต 3 โดยใช้ภาวะผู้นำทีม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิทยาธร พันธุ์สอาด. (2562). *การพัฒนาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการมหาสารคาม*.
- ไสว พลพุกธธา (2557) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
- อริยาพร ไทรรัตน์ (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะชีวิตและอาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
- อรรวรรณี ไชยปัญญา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก*.
- Katherine J. Klein. (2011). *When team members's values differ: The moderating role of team leadership*.
- Alotaibi, N. M. (2016). *The Extent of Practicing the skills of Team Work Leadership Among Head of Departments in Directorate of Education in Methnb, Saudi Arabia: A Field Study*.
- Gerzon, N. (2020). *Lessons Learned About Leading the Implementation of Formative Assessment A Framework for School Leaders and Leadership Team*

- Hobson, C. J. (2014). Teaching MBA Students Teamwork And Team Leadership Skills: An Empirical Evaluation Of A Classroom Educational Program.
- Sairam, B. (2017). Development of Program to Enhance Team Building Leadership Skills of Primary School Administrators.