

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ (Hoy & Miskel, 2001 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ. 2548 : 5) การที่โรงเรียนจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้อง มีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ (Personal Mastery) 2) มีตัวแบบจากภายใน (Mental Model) 3) มีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) 4) มีการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) มีการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) (Senge, 2000 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ. 2548 : 10-11) ซึ่งการบริหารงานองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การหน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ต้นนโยบาย ลักษณะการทำงาน กระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยเฉพาะกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารงานองค์การยังเกี่ยวข้องกับการใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ นักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน อาทิเช่น เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 315) และ ไชย ฤ พล (2538 : 148) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหาร

เมื่อคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันในองค์การ ซึ่ง มาสโลว์ เทเลอร์ แมคเกรเกอร์ และเฮอริสเบิร์ก (Maslow, Taylor, McGregor and Herzberg ; อ้างถึงในชูชัย สมितिไกร. 2536 : 27 – 28) ได้กล่าวว่ามนุษย์เรามีธรรมชาติที่สำคัญสามประการ คือ ทุกคนต้องการความรักความเข้าใจ ทุกคนต้องการความยอมรับและไว้วางใจและทุกคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของนักจิตวิทยาและนักวิชาการที่กล่าวว่า มนุษย์ไม่ชอบอยู่อย่างโดดเดี่ยว ชอบอยู่ในสังคมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่ใช่เฉพาะพึ่งพาเพื่อดำรงชีวิตเท่านั้น แต่เพื่อผลทางด้านจิตใจด้วย ดังนั้นใน

การทำกิจกรรมใดก็ตาม คนไม่อาจทำงานคนเดียวได้ตามลำพัง ยิ่งในหน่วยงานองค์การด้วยแล้ว ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง การทำงานของคนจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การยอมรับความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยการค้นหาจุดร่วมของทุกคนแล้ว ประสานความแตกต่างของแต่ละคนเข้าด้วยกัน ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะสภาพการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทยในปัจจุบันที่เป็นสาเหตุให้องค์กรปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถต่อสู้และแข่งขันได้ในยุคของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารที่ส่งถึงกันอย่างรวดเร็ว แนวคิดในการบริหารงานในปัจจุบันที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายคือ การบริหารงานโดยทุกคนมีส่วนร่วม โดยยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม สร้างทีมให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (นิพนธ์ จิตต์ภักดิ์. 2528 : 10)

การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การ แต่การทำงานร่วมกันของคนหลายคน ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาที่อาจทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานลดน้อยลงได้เช่นกัน ริชาร์ดส์ กัปบรอนน์ (2539 : 15) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นเรื่องที่ทุกคนรู้แต่การทำงานเป็นทีมมักจะมีปัญหาขาดประสิทธิภาพ มีความขัดแย้งระหว่างกันซึ่งเป็นผลเสียต่อส่วนรวม ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ว่าทำงานคนเดียวดีกว่า ทำให้คนมองดูการทำงานเป็นทีมกลายเป็นความขาดอิสระ มีแต่ความวุ่นวาย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมได้นั้นต้องอาศัยความรู้และหลักการ โดยเฉพาะความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ การทำงานจะปล่อยให้ทีมพัฒนาไปเองตามธรรมชาติย่อมเป็นผลเสียมากกว่าผลดี

แนวทางในการแก้ปัญหาโดยใช้การทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของทีมทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการพัฒนาสถานศึกษา ฉะนั้น ดนูพิทักษ์ (2543 : 21) เห็นว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญๆ 6 ด้าน คือ ความไว้วางใจ (Trust) การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย (Unity of Purpose) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Respect) ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)

รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 หรือ หลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า จากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลจะเป็นการรวมตัวกันทุกภาคส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทำหน้าที่ให้การประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานทั้งสามภาคให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานร่วมกันและกันอย่างสร้างสรรค์ จากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลจะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากหลักธรรมาภิบาลแล้ว สุรชัย เทียนขาว (2544 : 20-21) กล่าวว่า หลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานก็เป็นอีกหลักการที่กำลังได้รับความนิยม หลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานเป็นหลักการบริหารโดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ได้รับความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนศาสนา และ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากความร่วมมือและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) (2554 : 53) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์และมีเกณฑ์การพิจารณาว่า ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคคลจะอยากอยู่ร่วมกันก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าจะสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีเสมอไป บางครั้งก็มีปัญหาอันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะองค์การใดก็ตามเมื่อมีการทำงานแล้ว

มักจะพบอยู่เสมอว่ามีปัญหาการทำงานทั้งสิ้น ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาในการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาใดมีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละลักษณะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานทางการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้โรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและเพื่อประโยชน์สูงสุดอันจะเกิดแก่ผู้เรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

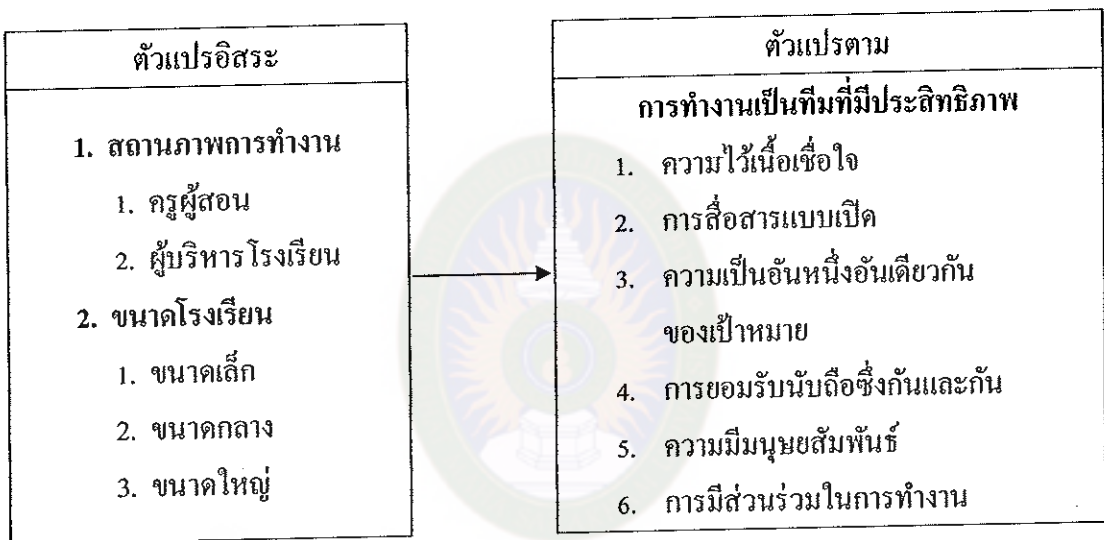
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามตัวแปรสถานภาพการทำงานและขนาดโรงเรียน

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษางานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านและกำหนดเป็นกรอบการวิจัย ประกอบด้วยลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 2,355 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 173 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,182 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคายเขต 2. 2552 : 5)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากร โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) คือ แบ่งกลุ่มตามอำเภอที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษากำหนดให้ครอบคลุมในทุก อำเภอ แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาด โรงเรียนและตำแหน่ง โดย

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง R.V. Krejcie & D.W. Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 45) แล้วเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 120 คน ครูผู้สอนจำนวน 326 คน รวม 446 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 2.1.1 สถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหาร โรงเรียน
- 2) ครูผู้สอน

#### 2.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

### 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

#### 2.2.1 ความไว้วางใจ

#### 2.2.2 การสื่อสารแบบเปิด

#### 2.2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

#### 2.2.4 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

#### 2.2.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์

#### 2.2.6 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมากกว่าสองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยการดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ประสิทธิภาพ (พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน



3. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ การทำงานเป็นทีมที่มีพฤติกรรมแสดงออกซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

3.1 ความไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจ ความเชื่อถือหรือศรัทธาเป็นความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ยกย่องนับถือ จนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับ ในการทำงานร่วมกันทุกคนควรต้องให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติและเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

3.2 การสื่อสารแบบเปิด หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิก ในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยการติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกัน แล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริม ทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มทำงานที่ดีนั้น มักใช้การ สื่อสารสองทาง หรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว คือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่า จะเป็นการพูดหรือเขียน ก็ให้เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

3.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย หมายถึง ทิศทางการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่หน่วยงาน องค์กร ที่ได้ร่วมกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ดังนั้น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ในลักษณะการทำงานเป็นทีมก็คือทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกัน

3.4 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพและให้การยอมรับผู้อื่น รวมทั้งพยายามทุกวิถีทางเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน แสดงความรับผิดชอบและปฏิบัติอย่างดีที่สุดเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมได้ด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.5 ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติเพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงานอย่างราบรื่นก่อให้เกิดขวัญกำลังใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคนเราที่อยู่ร่วมกัน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่โดดเดี่ยวได้ลำพังเพียงคนเดียว ด้วยเหตุนี้เราจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ในวงงานเป็นไปด้วยดี ผู้ปฏิบัติงาน หรือคนรอบข้างเราจะให้ความสำคัญกับเรา และเป็นมิตรต่อกันอีกด้วย

3.6 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การรวมกลุ่มกันของบุคคลมาปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคน มีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจ และแก้ปัญหา โดยอาศัยการพึ่งพาและความสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

4. สถานภาพการทำงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่ในการดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ผู้บริหารโรงเรียน กับครูผู้สอน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ซึ่งรับผิดชอบในในเขตอำเภอโพธิ์ชัย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด อำเภอรัตนวาปี และอำเภอเฝ้าไร่

6. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวนขนาดของโรงเรียนตามแนวกิจการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 153) แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 121 – 300 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

8. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2



### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารการศึกษา
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY