

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยได้มีการปรับนโยบายการพัฒนาประเทศจากการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ครอบคลุมถึงการพัฒนาศภาพแวดล้อมรอบตัวคนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จุดมุ่งหมายสำคัญสูงสุดของการพัฒนาคือการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของคนในสังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance) อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในที่สุด โดยเพิ่มความสามารถในการควบคุมอนาคต และการเพิ่มขีดความสามารถ (Capacity) ในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองได้ การสร้างความเสมอภาค (Equity) ด้วยการเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรได้ โดยวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ประชาชนมีอำนาจต่อรองและรับผลประโยชน์จากการพัฒนาและการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainability) ซึ่งเป็นการพัฒนาประเทศที่เน้นการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้สอดคล้องกับระบบนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อม การมีสังคมที่อยู่ได้โดยการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยไม่ทำลายล้างการพัฒนาของอีกฝ่ายหนึ่ง นั่นคือต้องการให้คนมีความสุข ให้มีครอบครัวอบอุ่น มีการศึกษาที่ดี ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง จากแนวทางการพัฒนาดังกล่าวได้นำมาสู่การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ หลักสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพคือการมุ่งสนองความต้องการของลูกค้า การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยการใช้ข้อมูลและความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการที่ผู้นำมีบทบาทในการชี้นำและสนับสนุนอย่างเหมาะสม (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล และคณะ. 2542 : 2)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีการกำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) เป็นต้นมาที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการต่อมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังงานที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นจุด

เปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมทั้ง ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามในปีแรกของแผนฯ ประเทศไทยต้องประสบวิกฤตเศรษฐกิจ อย่างรุนแรง และส่งผลกระทบต่อคนและสังคมเป็นอย่างมาก จึงต้องเร่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพมั่นคง และลดผลกระทบจากวิกฤตที่ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานและความยากจนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาศักยภาพของคน การพัฒนาประชาธิปไตย เป็นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะ และพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะ ของคนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) เป็นแผนที่ได้อัญเชิญแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 โดยยึดหลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ให้ความสำคัญต่อการรวมพลังสังคมจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอนของแผนฯ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนาสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. (2555-2559) เน้นการป้องกันปัญหาจากวิกฤตการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพราะเราเพิ่งผ่านวิกฤตการณ์เศรษฐกิจโลก และวิกฤตการณ์ทางการเมืองภายในประเทศ การเน้น “ภูมิคุ้มกัน” นั้นเป็นเพียงเป้าหมายขั้นต่ำเหมือนคนที่ปลอดโรคเพราะมีภูมิคุ้มกันโรค แต่ไม่ได้บอกว่าสุขภาพแข็งแรง ในแผนฯ ฉบับนี้ยังคงเน้นในการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งความรู้ คุณธรรม สังคมมั่นคงเป็นธรรม มีพลังและเอื้ออาทร ตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยมีความ “มั่งคั่ง” อยู่ในชั้นแนวหน้าของอาเซียนที่จะแข่งขันกับประเทศ

อินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์ได้ และตัวอย่างที่ดี ๆ ของประเทศนอกอาเซียนอื่น ๆ เช่น เกาหลี และจีน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 62 - 64)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาความอ่อนด้อยด้านคุณภาพการจัดการศึกษาที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้เรียนขาดทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานการศึกษา การแข่งขันบนเวทีโลกตกต่ำ สังคมกำลังกล่าวโทษกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการศึกษาด้วยความวิตกกังวล และด้วยความดูแคลน ซึ่งแท้จริงแล้วปัญหาหรือสาเหตุที่แท้จริงนั้นมาจากอะไร คงไม่มีใครที่จะสามารถตัดสินได้อย่างชัดเจน แต่ก็คงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของทั้งบุคคลและหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ที่มีบทบาทสำคัญในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับระบบการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : ง) ได้นำเสนอรายงานผลการประเมิน โอกาสและคุณภาพการศึกษาของคนไทยในประเด็นคุณภาพการศึกษาที่ได้รับในส่วนของผลการทดสอบระดับชาติ ปีการศึกษา 2544 – 2546 ใ่ว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สอบได้ระดับดีในแต่ละปีโดยเฉลี่ยมีประมาณร้อยละ 14.3 ถึง 17.4 ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประมาณร้อยละ 11.4 ถึง 17.4 ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสามปีทั้งสองชั้นพบว่านักเรียนที่สอบได้ระดับดีมีประมาณร้อยละ 14.9 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ปกติที่ควรจะมีร้อยละ 16 สำหรับความแตกต่างระหว่างนักเรียนแต่ละโรงเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก : 5-9) ที่ได้รายงานข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ใ่ว่าจากการดำเนินงานติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา หรือตั้งแต่เราได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่สังคมคาดหวังไว้ในระดับสูงถึงพัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศไทยที่พึงประสงค์พบว่ามีปัญหาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและสานต่อหลายประการที่สำคัญคือด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพสถานศึกษาซึ่งจากการประเมินของ สมศ.ประเมินรอบแรกพบว่ามีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังขาดประสิทธิภาพ "ไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมิน

นับจากการที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตร การสอน เทคโนโลยีการศึกษา และการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตามจากผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังมีหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง

และต่อยอด โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ต้องรับการเปลี่ยนแปลงและต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สองด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ด้วยการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใหม่ การพัฒนาครูพันธุ์ใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทในการที่จะนำพาหรือกำหนดทิศทางและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนของโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและค้นหารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นจะทำการทดลองและประเมินผลรูปแบบ โดยอาศัยโครงการและกิจกรรมในรูปแบบที่สร้างขึ้นมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ดีต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยเชิงสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. หลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษาเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป้าหมายคือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 933 คน
2. ระยะเวลาวิจัย การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ
  - ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
  - ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มทดลอง คือ โรงเรียนกุณินรายณ์ อำเภอกุณินรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และวิเคราะห์ผลการทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการเปรียบเทียบระหว่างการทดลองและหลังจากการทดลองใช้รูปแบบ

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

#### การวิจัยระยะที่ 1

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population & Sample)

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 933 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 280 คน โดยได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane. (1967 : 727)

#### การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 5 คน ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ผู้บริหาร จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 5 คนและผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมดเป็น 21 คน

#### การวิจัยระยะที่ 3

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มทดลอง คือ โรงเรียนกุณินรายณ์ อำเภอกุณินรายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 4 คน คือผู้อำนวยการ 1 คน และรองผู้อำนวยการ 3 คน

### 4. ตัวแปรที่ศึกษา

#### การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำ

1.2 การรับรู้บทบาท

1.3 ความกระตือรือร้น

2. ตัวแปรกึ่งกลาง (Intermediate Variables) ได้แก่

2.1 บรรยากาศองค์การ

2.2 การทำงานเป็นทีม

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประเมินตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา)

การวิจัยระยะที่ 2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

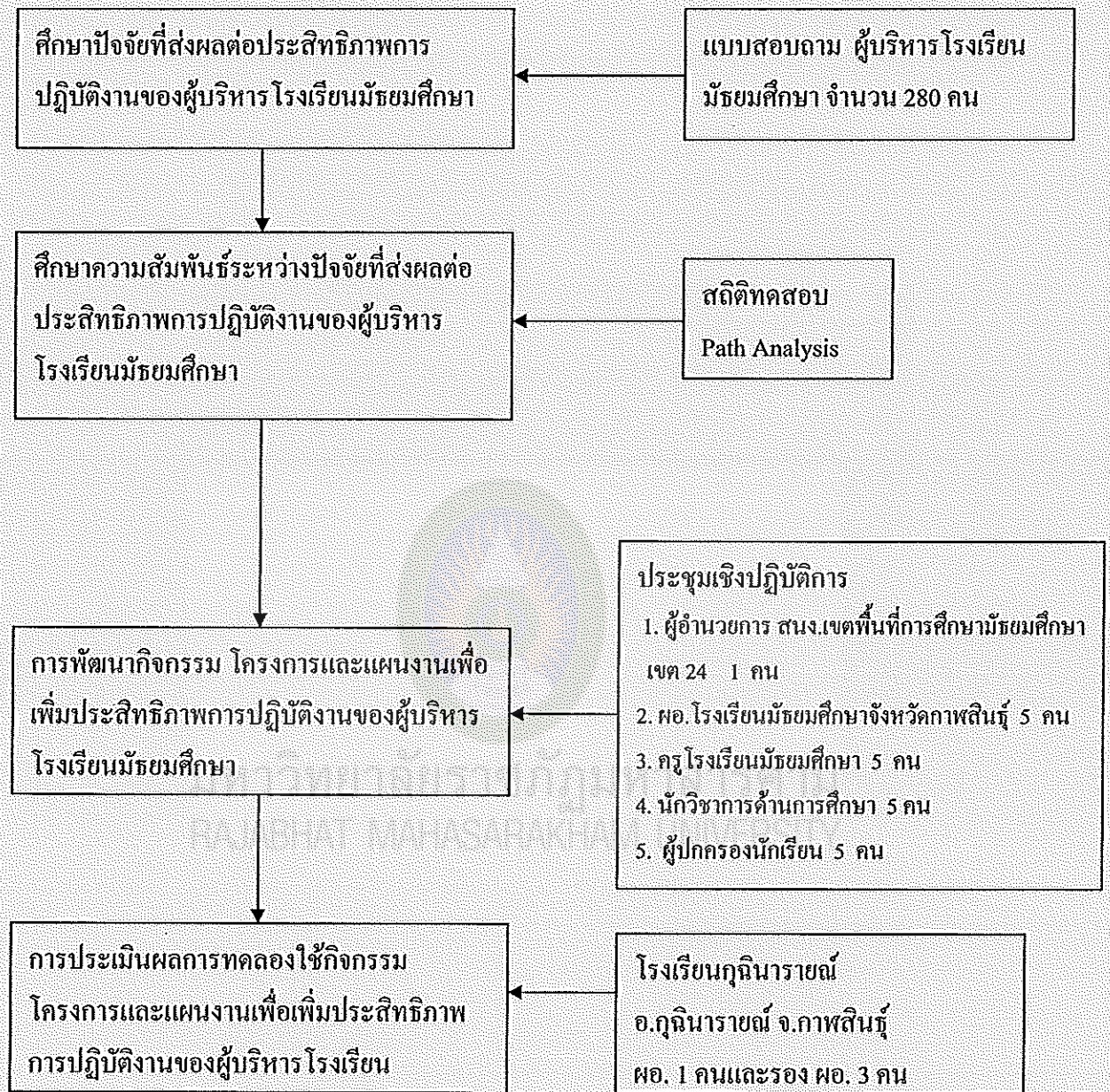
การวิจัยระยะที่ 3

การวิจัยระยะนี้ เป็นการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### รูปแบบที่นำเสนอ (Proposed Model)



แผนภาพที่ 1 รูปแบบที่นำเสนอ



## นิยามศัพท์เฉพาะ

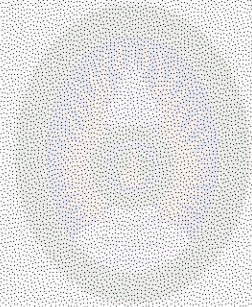
1. รูปแบบการพัฒนา หมายถึง กิจกรรม โครงการและแผนงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการ ไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือชั้น
2. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งวัดจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา)
4. ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสามารถในการเป็นหัวหน้าทีมหรือผู้นำในการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
5. การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถแปลความหมาย รับทราบบทบาทของตนที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การสนใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ เป็นต้น
6. ความกระตือรือร้น หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่การแสดงออกถึงการมีใจฝักใฝ่ มีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่ มีการตื่นตัว แสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
7. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรรับรู้โดยตรง และโดยอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของงาน
8. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามต้องการ

3. ในเชิงทฤษฎี ได้องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่นๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมและบริบทที่ใกล้เคียงกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
RAJABHAT SAKON NAKHON UNIVERSITY