

**การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10**
**The Participatory Administration of School Administrators Affected
the Teamwork of Teachers in Schools under the Secondary
Educational Service Area Office 10**

โกศล เย็นสุขใจชน
Kosal Yensukjaichon

Received: May 17, 2022; Revised: June 17, 2022; Accepted: June 24, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 103 คนและครูจำนวน 335 คน รวมทั้งสิ้น 438 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยึดมั่นผูกพันและการไว้วางใจกัน 2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความผูกพันความเชื่อถือนระหว่างกัน การสื่อสารที่ดี ทักษะที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทักษะในการเจรจา ความชัดเจนของเป้าหมาย และ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านความยึดมั่นผูกพัน(X_2) และด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 31.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = .310 + .248(X_2) + .266(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = .380(X_2) + .329(X_1)$$

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) explore the participatory administration of school administrators 2) determine the teamwork of teachers, and 3) investigate the participatory administration of school administrators affects the teamwork of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 10. The samples were 103 administrators and 335 teachers, totaling 438, by stratified simple random sampling. The instrument used for collecting data was a 5 rating scale questionnaire with a reliability of 0.89. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research results indicated that: 1. The participatory administration of school administrators overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the average was at a high level in all aspects, from the most to the least, as follows; setting goals and objectives as a team, having independence in job responsibilities, and having commitment and trust. 2. The teamwork of teachers under The Secondary Educational Service Area Office 10 was at a high level. When considering each aspect, it was found that the average was at a high level from the most to the least as follows; having mutual trust, good communication, related skills, supporting internal and external, having a clear goal, and becoming a better leader. 3. The participatory management of school administrators related to commitment (X₂) and trust (X₁) affected the teamwork of teachers under the Secondary Educational Service Area Office 10. at 31.60 percent with the statistical significance at a .01 level. The prediction equations were as follows:

The prediction equation from the raw data can be written as follows;

$$\hat{Y}_{tot} = .310 + .248(X_2) + .266(X_1)$$

The prediction equation from the standard data can be written as follows;

$$\hat{Z}_{tot} = .380(X_2) + .329(X_1)$$

Keywords: the participatory administration, teamwork

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นและสิ่งท้าทายผู้บริหารในยุคใหม่คือการแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดความเจริญก้าวหน้าโดยมีพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2549: 63) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกันความร่วมมือร่วมใจการประสานพลังความคิดกำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกันร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งสิ่งที่ทำให้การทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขสามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการทำงานร่วมกันของคนหมู่มากคือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และปัญหาที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะให้คนหมู่มากหรือทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และในการทำงานเป็นทีมความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงานขึ้นอยู่กับทีมงาน ดังนั้นในการทำงานเป็นทีมผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมจะต้องคำนึงถึงการแบ่งงานและการประสานงานเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ประคอง สุคนธจิตต์, 2551: 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารแบบหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงาน มีประสิทธิภาพเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางด้านการบริหารให้ดีขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นเพิ่มขวัญและความพอใจในงานของพนักงานให้ดีขึ้นและช่วยให้้องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะดี แต่การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ควรระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจเพราะอาจจะทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลได้ และก่อให้เกิดความขัดแย้งกันในกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงผลได้ผลเสียเช่นค่าใช้จ่ายเวลาปัญหาสถานการณ์การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ลำเพย เย็นมนัส, 2553) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้รับความนิยมในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันเพราะเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เมื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาจึงเป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกันจัดการศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียนเป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ ๆ ในทุกระดับเพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสารสร้างความยึดหยุ่นในการทำงานทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้นและการที่ครูผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดนอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษาชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารการจัดการศึกษาการบริหารและการตัดสินใจทำด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้และทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2552: 56)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เนื่องจากการทำงานในชีวิตจริงงานบางงานไม่สามารถที่จะทำเพียงคนเดียวให้สำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ลงมือกระทำโดยตรงและยังสามารถเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ให้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เป็นต้น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญในเรื่องของคนและงาน ควบคู่กันไป สถานศึกษาต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนักเรียน ครู ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไป การทำงานเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานได้ทราบข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำ ดังนั้น

ผู้บริหารที่ดีควรใช้หลักในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความเจริญทางการศึกษาต่อไป (วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์, 2550: 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัด เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมือง เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 10 รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ที่มีสถานศึกษาตั้งใน จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน โดยได้วางทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามนโยบาย และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10, 2557: 1-2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 จึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารสถานและพัฒนาโรงเรียน สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
3. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนัก กเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่ง ประกอบไปด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม ทั้งสิ้นจำนวน 60 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 133 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,520 คน จำนวนทั้งสิ้น 2,653 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, 608-610) ได้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยใช้ วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 438 คน คือผู้บริหารสถานศึกษา 103 คน ครูผู้สอน 335 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหลังจากที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหลักการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนศึกษาขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้น โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า จำนวน 1 ชุด มี 3 ตอน ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ระหว่าง 0.67 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบของแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

2. นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4. วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็น โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, p. 195)

5. การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

6. วิเคราะห์การส่งผลของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ stepwise multiple regression analysis เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในภาพรวม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. การไว้วางใจกัน X_1	3.90	0.56	มาก
2. ความยึดมั่นผูกพัน X_2	3.98	0.70	มาก
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน X_3	4.23	0.39	มาก
4. ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน X_4	4.21	0.61	มาก
รวม	4.08	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ความชัดเจนของเป้าหมาย	4.23	0.61	มาก
2. ทักษะที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.63	มาก
3. ความเชื่อถือระหว่างกัน	4.49	0.42	มาก
4. ความผูกพัน	4.54	0.48	มาก
5. การสื่อสารที่ดี	4.40	0.47	มาก
6. ทักษะในการเจรจา	4.28	0.52	มาก
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.09	0.55	มาก
8. การสนับสนุนจากภายในและภายนอก	4.29	0.46	มาก
รวม	4.32	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวม (Ytot)

ตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ	R	R ²	S.E.	สัมประสิทธิ์ถดถอย		T	Sig.t
ตามลำดับการคัดเลือก				B	Beta		
ความยึดมั่นผูกพัน X ₂	.541	.293	.008	.248	.380	30.928	.000
การไว้วางใจกัน X ₁	.563	.316	.009	-.266	-.329	-29.755	.000
ค่าคงที่				.310		6.345	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Residual = 3.453 F = 44.566

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับขั้นตอน คือ ความยึดมั่นผูกพัน (X₂) และการไว้วางใจกัน (X₁) ตามลำดับ โดยมีการทำนายหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เรียงลำดับดังนี้ .380 และ -.329 ในแต่ละขั้นตอนการคัดเลือกเข้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .541 และ .563 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R²) เท่ากับ .293 และ .316 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (S.E.) เท่ากับ .008 และ .009 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพัน (X₂) และการไว้วางใจกัน (X₁) มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน ได้ร้อยละ 31.60

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 สามารถสรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2555: 195) ที่ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการบริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์และวัฒนธรรมอันดีงามอันจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งอาจมาจากการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นการทำงานของกลุ่มที่กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับ พรรณภา อนันตะคุ (2563: 6) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้เพราะเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบัน มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ความยืดหยุ่นผูกพัน และการไว้วางใจกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอนำข้อค้นพบมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยความรู้สึภาคภูมิใจของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาสິงสิ่งให้คงอยู่ และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสวอนสเบิร์ก (1996: 391 – 394) ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นผูกพันไว้ว่า บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติโดยไม่ทำให้เกิดโทษ สอดคล้องกับ พูนทรัพย์ คำวิชา (2549: 10) ที่กล่าวว่า ความยืดหยุ่นผูกพัน หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการความยืดหยุ่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันโดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การไว้วางใจกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนในการได้รับความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสบริหารงานแทน ด้วยความมั่นใจว่าจะทำงานได้สำเร็จ และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องมีผู้คอยควบคุมกำกับติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2555) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยผลวิจัยพบว่า การไว้วางใจกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สอดคล้องกับโคกิตา คล้ายหนองสรวง (2558: 10) ที่กล่าวว่า การไว้วางใจกัน คือ การมีส่วนร่วมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์เรียบร้อย หากได้รับการยอมรับวางใจจากผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการไว้วางใจกัน อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูผู้สอนให้ได้รับความเชื่อถือในความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสบริหารงานแทน ด้วยความมั่นใจว่าจะทำงานได้สำเร็จ และมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยไม่ต้องมีผู้คอยควบคุมกำกับติดตาม
2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ทีมปฏิบัติเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งภาวะผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความมั่นใจในตนเอง ทำให้สมาชิกตระหนักถึงศักยภาพของผู้นำได้มากขึ้น ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำหน้าที่เป็นโค้ชและผู้สนับสนุน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ของสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
3. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2555). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรรณภา อนันตะคุณ (2563). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง*. นครปฐม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พูนทรัพย์ คำวิชา. (2549). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลำเพย เย็นมนัส. (2553). *บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา ในทัศนของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วีรยุทธ แสงสิริวัฒน์. (2550). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาตนเองการบริหารงานบุคคลบุคลากรพัฒนาธรรมองค์การค่านิยม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. เพชรบุรี : ผู้แต่ง.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2552). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers.* Boston: Jones and Bartlett publishers.