การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

THE EMPOWERMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING TEAM BUILDING OF TEACHER UNDER RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เฉลิมขวัญ จ้านสกุล[1]
CHALOEMKWUN JANSAKUL
นุชนรา รัตนศิระประภา[2]
NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 2) การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 106 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของโควี (Covey) และการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะทักษะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ การนิเทศตนเอง โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลและการตรวจสอบและการประเมินตนเอง

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ บทบาทที่สมดุล ความร่วมมือและ

[1]นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและการสื่อสารที่ดี

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการนิเทศตนเอง ด้านการตรวจสอบและการประเมินตนเอง และด้านทักษะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ / การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purposes of this research were to determine; 1) the empowerment of school administrator under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) the team building of teacher under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 3) the empowerment of school administrator affecting team building of teacher under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample were 106 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, The 2 respondents in each school were; a director or deputy school director and a teacher 212 respondents in total. The research instrument was a questionnaire about empowerment based on Covey's concept, and team building based on Woodcock's concept. The statistical used for analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follow :

1. The empowerment of school administrator under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, both in overall and individual were at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were character, skills, win – win agreement, self – supervision, helpful structures and system and accountability : self evaluation.

2. The team building of teacher under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, both in overall and individual were at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum wear balanced role, cooperation and conflict, sound working and decision procedures, clear objectives and agreed

goal, openness and confrontation, support and trust, regular review, individual development, appropriate leadership, sound Inter–group relations and good communication.

3. The empowerment of school administrator affecting team building of teacher under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office1. The empowerment of school administrator were self-supervision, accountability : self evaluation and skill affecting team building of teacher under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1.

KEY WORD : EMPOWERMENT / TEAM BUILDING

บทนำ

เมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัฒน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุกๆด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันสูงและส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทุกคนจะต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาประเทศ ที่จะต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เนื่องจาก“คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2557 หมวดที่ 5 กล่าวถึงแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยมาตรา 80 ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผน การศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศโดยจัดให้มีหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กำหนดจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี

ขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลกและสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2557 มาตรา 43 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ดังนั้นการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพแก่เยาวชนโดยตรงซึ่งจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วนจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงในการบริหารและจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งจะต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีกระบวนการจัดการภายในองค์การโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดจนจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสานกัน รวมทั้งมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. เพื่อทราบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบตามข้อคำถามของการวิจัยและให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ โดยวิธีการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ ทฤษฎี ข้อมูล ตำรา

เรียน วารสาร เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย แล้วเสนอโครงร่างต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยผู้วิจัยดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือรวมทั้งการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของโครงการแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตอบข้อคำถามของการวิจัยได้ใกล้เคียงที่สุด เก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย หลังจากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์และแปลผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานของวิจัยเพื่อนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทำการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้คุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะเพื่อนำมาจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษาต่อไป

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 182 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอจอมบึง อำเภอบ้านคา อำเภอปากท่อ อำเภอวัดเพลง อำเภอสวนผึ้ง และอำเภอเมือง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 127 แห่ง ซึ่งได้มาโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วผู้วิจัยเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยแบ่งตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 254 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของโควี (Covey)

2.2 ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้แนวคิดของวูดค็อก (Woodcock)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของโควี (Covey) จำนวน 62 ข้อ

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) จำนวน 95 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาสร้างแบบสอบถามตรวจสอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ตามแนวคิดของโควี(Covey) และการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) แล้วจึงหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ซึ่งช่วงค่าคะแนนความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 – 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ .959

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 127 แห่ง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 106 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 83.46

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและได้ข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{x}$) ที่ได้ ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของ ผู้บริหารหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับคุณภาพตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม ($\mathbf{X}_{tot}$)

(n=106)

ด้าน	การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	คุณลักษณะ (X_1)	4.46	0.48	มาก
2	ทักษะ (X_2)	4.39	0.46	มาก
3	คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (X_3)	4.38	0.50	มาก
4	การนิเทศตนเอง (X_4)	4.35	0.45	มาก
5	โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล (X_5)	4.33	0.43	มาก
6	การตรวจสอบและการประเมินตนเอง (X_6)	4.29	0.50	มาก
	โดยภาพรวม (X_{tot})	**4.37**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมัชฌิมเลขคณิตมาก ไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.48) ทักษะ ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.46) คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.50) การนิเทศตนเอง ($\bar{X}$ =4.35, S.D. = 0.45) โครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ($\bar{X}$ =4.33, S.D. = 0.43) และการตรวจสอบและการประเมินตนเอง ($\bar{X}$ =4.29, S.D.= 0.50) ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับคุณภาพตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=106)

ด้าน	การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	บทบาทที่สมดุล (Y_1)	4.41	0.49	มาก
2	วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Y_2)	4.39	0.48	มาก
3	การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Y_3)	4.36	0.49	มาก
4	การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Y_4)	4.36	0.46	มาก
5	ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Y_5)	4.41	0.45	มาก
6	การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม(Y_6)	4.41	0.47	มาก
7	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Y_7)	4.34	0.53	มาก
8	การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Y_8)	4.35	0.47	มาก
9	การพัฒนาตนเอง (Y_9)	4.35	0.48	มาก
10	ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Y_{10})	4.34	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.37, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.45) การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.47) บทบาทที่สมดุล ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.49) วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.48) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.46) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.49) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.47) การพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.35, S.D. = 0.48) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.50) การสื่อสารที่ดี($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.50) และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.53) การประเมินตนเอง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.50 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product correlation - coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

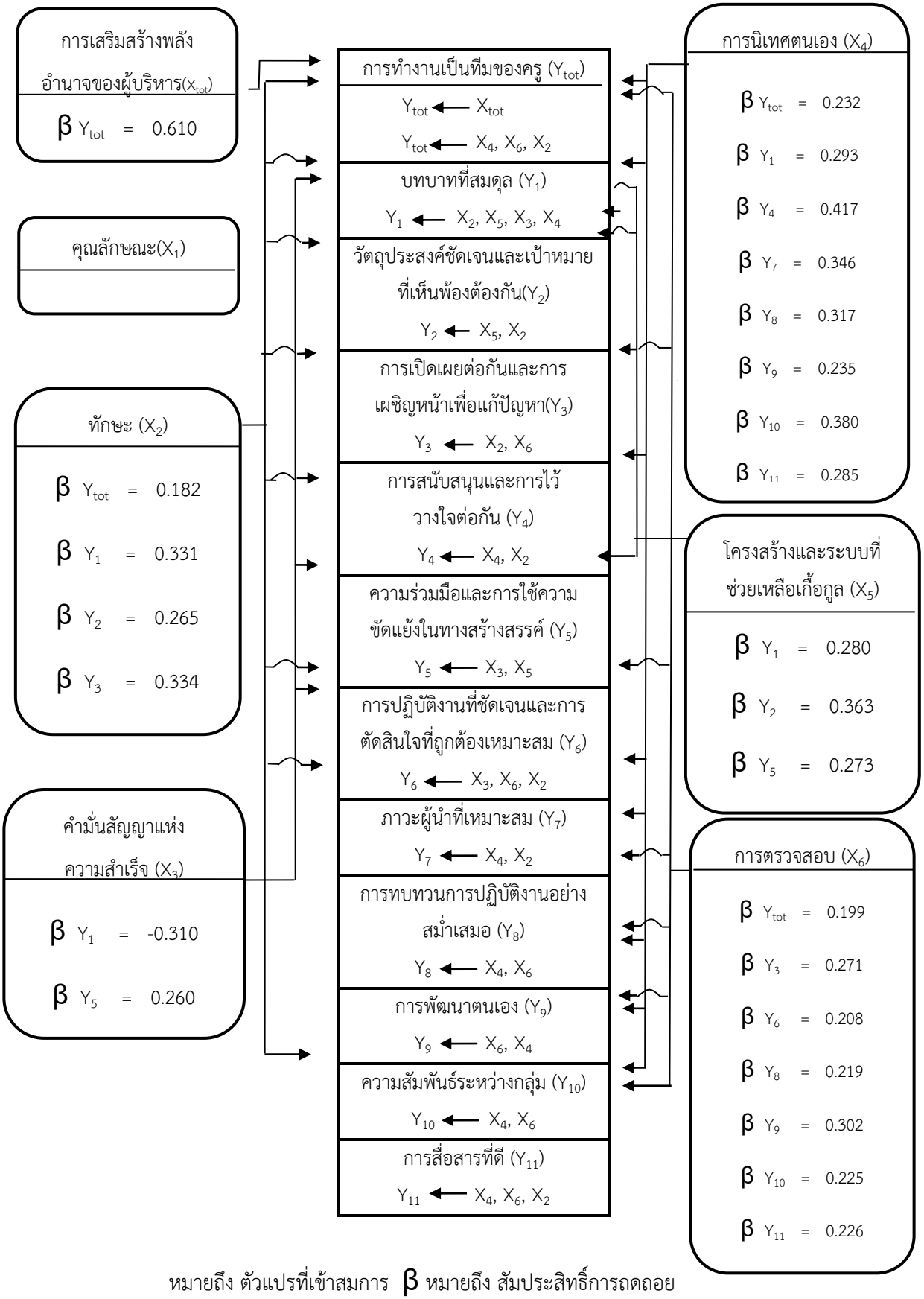
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร

(n =212)

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1.00							
X_2	.824**	1.00						
X_3	.660**	.725**	1.00					
X_4	.667**	.714**	.805**	1.00				
X_5	.618**	.665**	.752**	.801**	1.00			
X_6	.601**	.640**	.712**	.720**	.823**	1.00		
X_{tot}	.835**	.871**	.891**	.896**	.886**	.860**	1.00	
Y_{tot}	.484**	.558**	.519**	.594**	.577**	.574**	.630**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot}) และรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.601 - 0.896 เป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 (X_1 - X_6) กับตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)อยู่ระหว่าง 0.484-0.824 โดยตัวแปรคุณลักษณะ (X_1) กับทักษะ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.824 การวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการพหุคูณแบบขั้นตอน(stepwise multiple regression analysis) พิจารณา ตามตัวแปรที่เข้าสมการ สรุปได้ดังนี้



หมายถึง ตัวแปรที่เข้าสมการ β หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 5 ประการคือ **ประการที่ 1** ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีประสบการณ์ด้านการสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างมาก มีคุณลักษณะที่ดีและมีความน่าเชื่อถือ ทำให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาด้านความรู้และความสามารถเป็นอย่างดีซึ่งเห็นได้จากช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า อยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 59.43 และอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 28.30 นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความอดทน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมตนเองภายใต้ความกดดันต่างๆได้ อย่างเหมาะสม ตลอดจนกล้าที่จะเผชิญหน้าต่อปัญหาและพยายามหาทางแก้ไขได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ สุรินทร์ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพนักงานครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ โคตรวงษา ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันธ์ต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กาญจนา ทรรพนันทน์ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับประศาสน์ ปรีชม ที่ได้ศึกษาการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก **ประการที่ 2** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านทักษะในการติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดองค์การ ตลอดจนทักษะการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาของแต่ละขั้นตอน ตลอดจนจัดทำเอกสารหรือคู่มือให้บุคลากรทุกคนได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการทำงานในระดับโรงเรียนนั้นเป็นการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายต่างๆมาบริหารจัดการและปรับใช้กับสถานศึกษา ดังนั้นทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ ตลอดจนทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของแคทซ์ (Katz) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพ จะต้องมี 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี ได้แก่ การวางแผนงานและโครงการ การใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การให้คำแนะนำ การจัดการเรียน การสอน การวัดผลประเมินผล ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ ความเป็นผู้นำและการศึกษาค้นคว้า ทักษะด้านมนุษย์ ได้แก่ ความสามารถในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงานและใช้เกณฑ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสอาด ได้ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และยังพบว่าทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีทักษะทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ทักษะทางความคิด รวบยอด ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางเทคนิค **ประการที่ 3** การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นในตัวบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในด้านต่างๆของสถานศึกษา ตลอดจนจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ บุคลากรและเทคนิคที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองคูณ หงส์พันธุ์ ว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบุคลิกภาพทางสังคมของมนุษย์ และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากคนมีความเชื่อมั่นใน ตนเองก็ย่อมสามารถที่จะทำอะไรได้ประสบผลสำเร็จ มีพลังในการต่อสู้ปัญหาต่างๆได้ด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาก็สามารถแก้ปัญหานั้นๆได้ดีกว่าบุคคลที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรฎา พวงจันทร์ ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในการบริหารงาน 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานด้านวิชาการอยู่ในระดับสูงสุด **ประการที่ 4** การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนิเทศตนเองและการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการนิเทศและการตรวจสอบถือได้ว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ และการปรับปรุงทางการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้ผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งการนิเทศเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้กำกับ

ติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ต่างๆในการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประเมินตนเองและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกู๊ด (Good) ว่า การนิเทศทางการศึกษาเป็นความพยายามทุกอย่างของผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ปรับปรุงวิธีการสอน ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความงอกงามทางวิชาชีพทางการศึกษา ให้รู้จักเลือกและใช้วัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงหลักสูตรและเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอน พัฒนาและปรับปรุงวิธีสอนและการประเมินผลการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประการที่ 5 การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทำให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานในด้านต่างๆมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการจัดศึกษาได้อย่างอิสระ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งให้มีการหมุนเวียนรับผิดชอบงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรเรียนรู้การปฏิบัติงานได้เท่าๆ กัน ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องใหม่ๆแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน มีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานศึกษาอื่น มีโอกาสสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลภายนอกและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและในด้านการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรก็มีความโปร่งใส มีระบบที่ชัดเจนและมีเกณฑ์ในการพิจารณาตามความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานที่ปรากฏ ซึ่งถือได้ว่าเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลให้การบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตูปล์และจอห์นสัน (Stoops and Johnson) ว่า ประสิทธิผลของโครงการใดๆก็ตาม สามารถที่จะวัดได้จากระดับขวัญของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องในโครงการนั้นๆ การให้ความสนใจเรื่องขวัญจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การและจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุยอด ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย

ด้านพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกในหน่วยงานเป็นลำดับที่ 1

2. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผล 5 ประการคือ **ประการที่ 1** สถานศึกษาถือได้ว่าเป็นองค์กรทางสังคมอย่างหนึ่งที่ประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายสุงสุดคือการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเดียวกัน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการอธิบายขั้นตอนในการทำงานและขอบเขตภาระงานของตนเอง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของแต่ละคนให้เข้าใจตรงกันอย่างถูกต้อง ทำให้บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายบทบาทหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองและในขณะเดียวกันก็ยอมรับบทบาทของบุคคลอื่นในการทำงานร่วมกันด้วย นอกจากนี้กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ รวมทั้งยังมีการประชุมปรึกษาหารือแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความชัดเจนของงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวู้ดคอคและฟรานซิส(Woodcock and Francis) ว่า บุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของอัลเบรชท์ (Albrecht) ว่า การที่จะทำให้ทีมมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการมอบหมายงานและมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ด้านการจัดกระบวนการ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพินทร์ จารุศุกร ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า สมาชิกทีมงานมีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดบทบาทหน้าที่ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้หลักความยืดหยุ่น ความเห็นพ้องต้องกัน มีการปรึกษาหารือและช่วยเหลือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน **ประการที่ 2** การทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น สิ่งสำคัญ

คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สะท้อนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ทุกคนเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของบุคคลอื่น สามารถแสดงความคิดเห็นรวมถึงเสนอแนะข้อแตกต่างได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา นอกจากนี้การได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่และมีความเสมอภาคนั้น ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าจะต้องร่วมกันปกป้องงานที่ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบ และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานก็ได้รับความเข้าใจและเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานตลอดจนมีการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างเต็มใจและจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพย์ เกยุรานนท์ ว่า ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน **ประการที่ 3** ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภารกิจงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีมากมายหลายด้านและความสามารถของบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาก็มีความหลากหลาย ทำให้ในการปฏิบัติงานแต่ละงานจึงมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และตามความสามารถของตน เช่น หัวหน้าสายชั้น วิชาการสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้ามาตรฐาน หัวหน้าโครงการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถมอบหมายสั่งงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และกล้ายอมรับในความผิดพลาดของตน ตลอดจนสามารถจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จีโอวานี และมัวร์ (Sergiovanni & Moore) ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล ที่ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีมีคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก **ประการที่ 4** การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และมาตรา 55 ให้มีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้

ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง นอกจากนี้ ในหมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ และมาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทุกคนต้องดำเนินการตามอย่างเคร่งครัด ทำให้สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ์ ดวงปาโคตร ที่ได้ศึกษา การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษาที่สอนระดับ ช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสังคมศึกษาที่สอนระดับ ช่วงชั้นที่ 3 ถึง 4 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก **ประการที่ 5** การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันมีเทคโนโลยีสมัยใหม่เกิดขึ้นมาก จึงมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา ทำให้ระบบติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะมีการติดต่อสื่อสารด้วยกัน 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ โดยมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถสื่อสารได้โดยการพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานและอาศัยความสนิทสนมส่วนตัวในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเมื่อบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีการสื่อสารและเข้าใจกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรมย์ ชัยประทุม ที่ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ พบว่า สภาพการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดลคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ สิขัณฑกสมิต ที่ได้ศึกษา การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3 จากผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนิเทศตนเอง การตรวจสอบ และทักษะ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม ส่วนด้านคุณลักษณะคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ และโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 แต่จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s correlation moment) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะ คำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ และโครงสร้างและระบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความสัมพันธ์กันสูงกับด้านการนิเทศตนเอง การตรวจสอบและทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุผล 2 ประการคือ **ประการที่ 1** การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานทุกด้านและส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเหมาะกับคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งขอบข่ายงานของสถานศึกษาทุกฝ่ายจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สถานศึกษามีการปฏิบัติงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมเนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านต่างๆให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการทำงาน เป็นทีม อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัตน์ สุรินทร์ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอดมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **ประการที่ 2** จากผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการนิเทศตนเอง การตรวจสอบ และทักษะ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ในภาพรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ต่างๆในการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน รวมทั้งศึกษาเทคนิค รูปแบบและวิธีการนิเทศเพื่อนำมากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษานำความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาใช้ในการพัฒนางานของตนให้ดีขึ้น ซึ่งการนิเทศตนเองถือได้ว่าเป็นความคิดริเริ่มในการวางแผนการปฏิบัติงาน

การสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองและการควบคุมตนเองให้อยู่ในขอบเขตของสัญญาแห่งความสำเร็จหรือคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการติดตามผลการประเมินและสรุปผลการประเมินตนเองของบุคลากรเป็นระยะ อย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินตนเองของบุคลากรมาปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างชัดเจนและสามารถเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลงานของตนเองได้ ตลอดจนการให้ความเป็นกันเองกับทุกคนอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหารสถานศึกษา มีแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ สั่งการและมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและชัดเจนโดยใช้ภาษาและท่าทางที่เข้าใจได้ง่ายและมีคำพูดที่มีความน่าเชื่อถือ ดึงดูดคนฟัง ทำให้การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพตรงตามขอบข่ายที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถแสดงบทบาทหน้าที่การทำงานของตนได้อย่างสัมพันธ์กัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีอย่างเต็มใจ โดยมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาประสบความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา แย้มจ่าเมือง ที่ได้ศึกษา กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการนิเทศกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา สายสะอาด ที่ได้ศึกษา ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และความแจ่มแจ้งของข่าวสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ วิถีชัย ที่ได้ศึกษา องค์ประกอบของขวัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า องค์ประกอบของขวัญ ด้านความภาคภูมิใจในงานและผลผลิต ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ ที่ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้อำนวยความสะดวก ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการตรวจสอบและการประเมินตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนาและส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการตรวจสอบให้มากขึ้น เพราะการตรวจสอบเป็นการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและ

ประโยชน์ของการประเมินตนเองและนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินตนเอง โดยการจัดทำชุดฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจการประเมินตนเองให้กับแต่ละโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดตามผลการประเมินตามสภาพจริงและสรุปผลการประเมินตนเองของบุคลากรเป็นระยะอย่างต่อเนื่องและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบอย่างเป็นปัจจุบัน ตลอดจนหาแนวทางในการคิดค้นรูปแบบและวิธีการในการประเมินตนเองที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต1 เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและการสื่อสารที่ดี มีค่ามัชฌิมเลขคณิต เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้อยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก แต่ก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนน้อย นอกจากนี้ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกันในหลายๆรูปแบบตามโอกาสที่เหมาะสม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ทุกคนในทีมจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการสื่อสารและเข้าใจกันเป็นอย่างดี

3. จากผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการนิเทศตนเอง ด้านการตรวจสอบ และด้านทักษะ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวม ซึ่งทักษะของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารอยู่เสมอ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการสื่อสาร การวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนสามารถแก้ปัญหาปัญหาต่างๆได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการให้ความเป็นกันเองกับทุกคนสถานศึกษา ภายใต้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นต้นแบบในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้บริหารในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร
3. ควรมีการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและการสื่อสารในองค์กร

รายการอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) , 3

_____, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)**พ.ศ.2545 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(ร.ส.พ.)), 2546, 5.

_____. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544** . (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว), 2544

กาญจนา ทรรพนันทน์ "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มศรีนครินทร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547)

ธีระ รุณเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯบริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1,**ข้อมูลสารสนเทศ 10 มิ.ย.2558** , accessed March 9, 2015. Available from https://drive.google.com/

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, accessed July 15, 2015. Available from http://www.pwdsthai.com/files/law/constitution-law.doc

อรุณ โคตรวงษา "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2553)

Davis Keith, Human, Behavioral at Work : OrganizationBehavioral (New York : 1979), 446-447.

Mick Woodcock, **Organisation Developmentthrough Teambuilding**, (Great Britain : Gower Publishing Co.,1981),118-153.

Stephen P. Ronnins, **Management** (New Jerscy : Pearson Education, 2007), 258.

Stephen R. Covey. **Principle – Centered Leadership**. (New York : Franklin Covey Company., 1991), 190-201.

Woodcock, M. and Francis, D. **The Eleven Building Blocks of Effective Teamwork.** (Great Britain: The University Press), 1994.