



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

กานดา แสนหมื่น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
กานดา แสนหมื่น

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATIVE BEHAVIOURS AND
TEAMWORK EFFECTIVENESS OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
KANDA SEANHOOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กานดา แสนหมื่น

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บัณฑิต นารณโคษา) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาอนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบุลย์ ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์ และนางปาริชาติ เจริญวงศ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา รวมไปถึง ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล นายสนั่น เมตุลา นายธงชัย คำชนะ ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์ นางอนุดิตา สารทอง นางพิมพ์รัตน์ โพธิ์สุ และนางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ศึกษาพิเศษเขตฯ ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่า และประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน จนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	กานดา แสนทุม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.89 – 0.94 มีค่าความเชื่อมั่น .975 แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.87 – 0.93 มีค่าความเชื่อมั่น .977 และแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

TITLE	The Relationship between Administrative Behaviours and Teamwork Effectiveness of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Kanda Sanhoom
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Rapeepan Roypira
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between administrative behaviors and teamwork effectiveness of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The sample, obtained through multi-stage sampling, comprised 51 school administrators, and 288 teachers, yielding a total of 339 participants working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the academic year 2022. The research instruments for data collection were questionnaires measuring school administrators' administrative behaviors, with the discriminative power between 0.89 and 0.94 and the reliability of .975, and the teamwork effectiveness of teachers, with the discriminative power between 0.87 and 0.93 with the reliability of .977. The interview forms were also conducted to establish guidelines for developing administrative behaviors that correlated with teachers' teamwork effectiveness. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that:

1. The administrative behaviors were at a high level.
2. The teamwork effectiveness of teachers was at a high level.

3. The overall administrative behaviors, as perceived by participants with different positions and work experience, were different at the .01 level of significance. When considering each aspect, all aspects were significantly different at the .01 level, except for school sizes, which showed no differences.

4. The overall teamwork effectiveness of teachers in schools, as perceived by participants with different positions, was different at the .01 level of significance, except for work experience and school sizes, which showed no differences.

5. The administrative behaviors and the teamwork effectiveness of teachers in schools had a high level of positive relationship ($r_{xy} = .799$) at the .01 level of significance.

6. This research has proposed a set of appropriate guidelines for developing school administrators' administrative behaviors that correlate with the teamwork effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in all four aspects, comprising communication, leadership, decision-making, and motivation.

Keywords: Administrative Behaviours, Teamwork Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	16
ความหมายของการบริหาร	16
ความสำคัญของการบริหาร	17
ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Viewpoint).....	19
พฤติกรรมกรรมการบริหาร	25
ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร	25
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร	26
องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร	32
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	58
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	58
ความสำคัญการทำงานเป็นทีม	59
หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	61
องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	64
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	91
งานวิจัยในประเทศ	91
งานวิจัยต่างประเทศ	96
3 วิธีดำเนินการวิจัย	99
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	100
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล	108
การวิเคราะห์ข้อมูล	108
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	112
ผู้เชี่ยวชาญ	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	113
การวิเคราะห์ข้อมูล	114
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	115
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	147
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	167
ความมุ่งหมายของการวิจัย	167
สมมติฐานของการวิจัย	168
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	169
การเก็บรวบรวมข้อมูล	170
การวิเคราะห์ข้อมูล	170
สรุปผลการวิจัย	170
อภิปรายผล	174
ขอเสนอแนะ	180
บรรณานุกรม	183
ภาคผนวก	199
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	201
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	205
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	239
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	243
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	249
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	267
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	271
ประวัติย่อของผู้วิจัย	279

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษา	36
2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักการศึกษา	68
3 โรงเรียนที่ตั้งของโรงเรียนและจำนวนบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	90
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	100
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	101
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	103
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	104
8 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	118
9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	119
10 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ	120
11 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ	122
13 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ	123
14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน.....	125
15 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ	126
16 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ	127
17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ.....	128
18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้อ.....	129
19 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาดโรงเรียน	131
21 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	132
22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	134
23 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง.....	136
24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามขนาด โรงเรียน	137
25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน.....	138
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	138
27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่า ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน.....	140
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น.....	141

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ...	143
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	144
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย	145
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน	146
33 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน แต่ละด้าน	147
34 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการ ติดต่อสื่อสาร.....	152
35 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นผู้นำ.....	156
36 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการ ตัดสินใจ.....	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจูงใจ	164
38 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	238
39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม.....	245
40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	247

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	273
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร	273
4 สัมภาษณ์ ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	274
5 สัมภาษณ์ นายฉัตรไชย ไชยมงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	274
6 สัมภาษณ์ นายสนั่น เมตุลา ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	275
7 สัมภาษณ์ นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	275
8 สัมภาษณ์ ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.....	276
9 สัมภาษณ์ นางสาวอนุธิดา สารทอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	276
10 สัมภาษณ์ นางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	277
11 สัมภาษณ์ นางพิมลรัตน์ โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	277

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสถานการณ์ของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยที่ทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน อีกทั้งประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะและทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทัน และปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 3)

การปรับเปลี่ยน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเร่งด่วน ทุกฝ่ายรวมถึงโรงเรียนจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

การบริหารโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้และแก้ปัญหา มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องสนใจติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้ปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ทุกวิถีทาง เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีดำเนินการให้บรรลุได้

ด้วยดี ให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน พฤติกรรมการบริหารจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการจัดการในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการบริหารมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นผู้ที่คอยดำเนินการบังคับบัญชา และบริหารอื่น ๆ ให้มีผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดี พิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจบริหารใด ๆ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นกระบวนการการแสดงออกของผู้บริหารในการนำพาโรงเรียน ครูและบุคลากรใต้บังคับบัญชาให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลกับการทำงานของบุคลากรซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทาง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างสง่างาม การบริหารการศึกษาเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้หรือไม่เพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่ดีและเป็นที่ยอมรับ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้นำที่ดีและมีความมั่นใจในการเป็นผู้นำแล้ว ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เป็นผู้บริหารที่สง่างาม และจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (จงดี เพชรสังคุณ, 2565, หน้า 602)

ผู้นำที่มีพฤติกรรมการบริหารที่ดีจะนำพาโรงเรียนนั้นไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้นั้นคือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาในบางโรงเรียนพฤติกรรมของผู้นำมีส่วนสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จแต่ในบางโรงเรียนนั้นก็ยังขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง จึงทำให้มีความไม่พัฒนา มีความขัดแย้ง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียนไม่บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จ ส่งผลต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนซึ่งต้องใช้พฤติกรรมการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตน โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้น จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย (ศิริประภา อัครภูษิต, 2565, หน้า 276)

พฤติกรรมการบริหารจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

(Likert, 1961, pp. 4 – 10 อ้างถึงใน ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์, 2560, หน้า 18) ดังต่อไปนี้

- 1) การจูงใจ 2) การเป็นผู้นำ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับพลอยภัทรชา พยัคฆ์รังสี, อรรครา ธรรมาธิกุล และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่ (2562, หน้า 112) กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 5) ด้านการเป็นผู้นำ 6) ด้านการจูงใจ ซึ่งพัฒนาวัตร แซ่ภู (2563, หน้า 30) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม สอดคล้องกับที่ เดชศรี สุวีรัตน์ และคณะ (2564, หน้า 233) กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ และ 5) ด้านการตัดสินใจ อีกทั้งสอดคล้องกับ วิภาวดี จักรแก้ว และคณะ (2564, หน้า 175 – 176) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจูงใจ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านภาวะผู้นำ และยังสอดคล้องกับสุนันสนิ ทิพย์พาทล และสมถวิล วิจิตรวรรณ (2565, หน้า 10) ที่สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การตัดสินใจ 5) การกำหนดเป้าหมาย ดังนั้นแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการที่จะตัดสินใจ วางแผน อำนวยการ มอบหมายงาน แก่ครูเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมแรงร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในระดับชาติมากที่สุด การจัดการศึกษาไม่สามารถทำลำพังเพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมแรงทำงานกันเป็นทีม ซึ่งทุกหน่วยงานในปัจจุบันนิยม ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผล และต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนางองค์กรให้มีรูปแบบของวิธีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล แทนที่จะอาศัยแต่แค่ ความสามารถของบุคคลที่เก่งเฉพาะในด้านนั้น ๆ เพียงคนเดียว เพราะประสิทธิผลของ การทำงานเป็นทีมที่ดีสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยรวมได้มากกว่า สอดคล้องกับ

ที่พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคน ต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้บริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู เป็นการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมพอใจในการทำงานสูงสุด พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารได้แสดงออกอาจมีส่วนเกี่ยวข้องต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูด้วยเหตุที่การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีมที่เกิดประสิทธิผลจะทำให้สมาชิกผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงาน และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร และพัฒนาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดของ โรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของ โรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. ได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง
5. เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทาง วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของ พัดชา ช่วยปลอด (2559, หน้า 125); พลอยภัทรชา พยัคฆ์รังสี (2562, หน้า 112); พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563, หน้า 30); เดชศรี สุวิรัตน์ (2564, หน้า 223); วิภาวดี จักรแก้ว (2564, หน้า 175 – 176); บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 10); สุนันลินี ทิพย์พาหล (2565, หน้า 10); ชุตินันท์ ไชยเวช (2565, หน้า 72); Griffiths (1956, pp. 243 – 253); Rensis Likert (1961, pp. 4 – 10); Yukl (1998, pp. 24 – 25) จำนวน 4 ด้าน คือ

1.1.1 การติดต่อสื่อสาร

1.1.2 การเป็นผู้นำ

1.1.3 การตัดสินใจ

1.1.4 การจูงใจ

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8); เอมอร บุญพิโย (2560, หน้า 9); ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18); สุภาพร คำภู ณ อยุธยา (2561, หน้า 297); เอกพจน์ เข็มปัญญา (2562, หน้า 263); ณัชชามน เปรมปลื้ม (2563, หน้า 25); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 22); ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 34); Woodcock (1993, pp. 74 – 75); Romig (1996, pp. 194 – 205); Donnellon (2006, pp. 77 – 80) จำนวน 4 ด้าน คือ

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน

1.2.3 การสร้างเครือข่าย

1.2.4 การไว้วางใจต่อกัน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น

1,896 คน จาก 51 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2565) แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน และครูผู้สอน 1,845 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 37 – 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จาก 51 โรงเรียน การสุ่มครั้งนี้ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.1.2 ด้านการเป็นผู้นำ

3.2.1.3 ด้านการตัดสินใจ

3.2.1.4 ด้านการจูงใจ

3.2.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

3.2.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

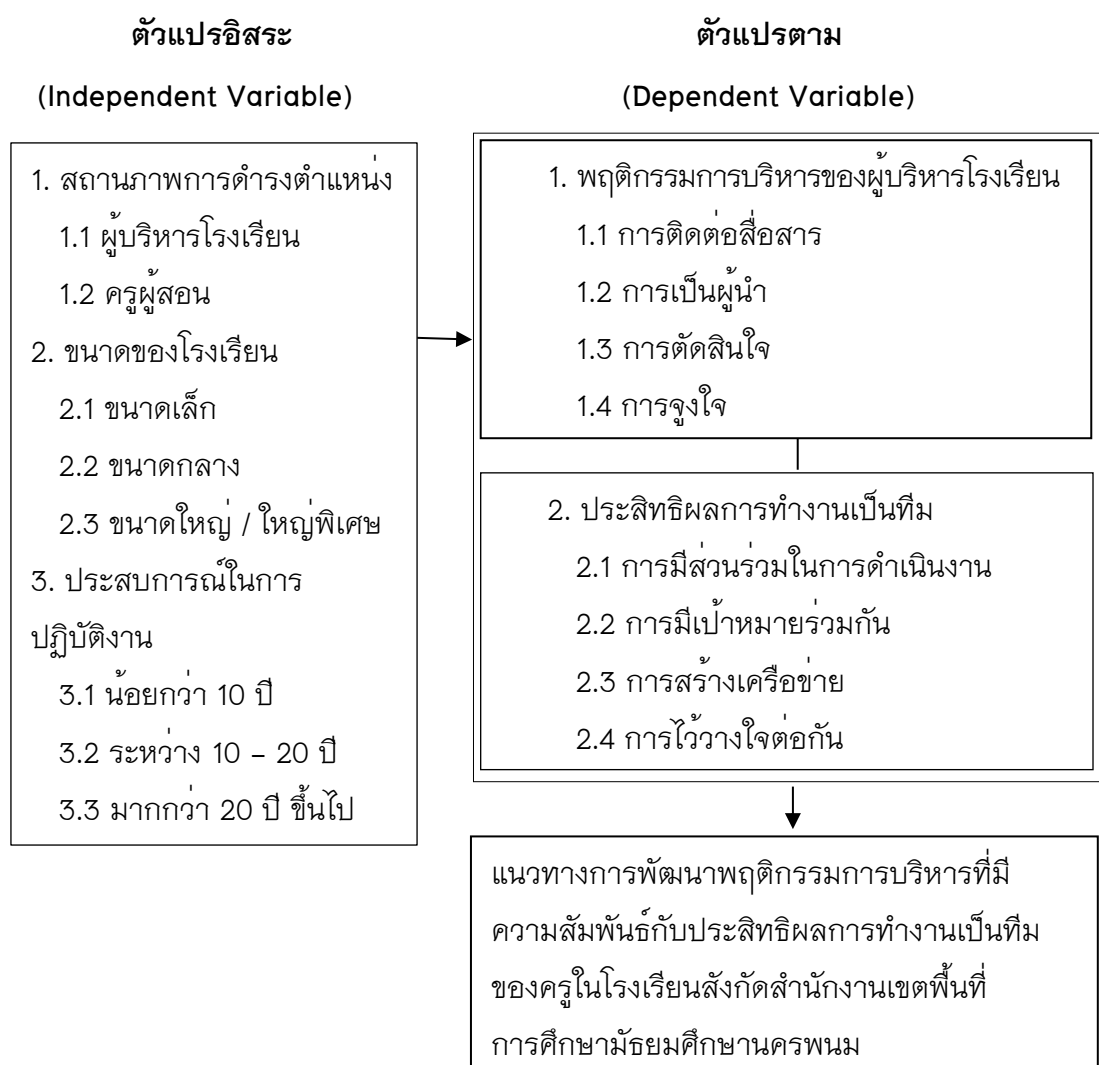
3.2.2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน

3.2.2.3 การสร้างเครือข่าย

3.2.2.4 การไว้วางใจต่อกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียน แสดงออกทั้งทางกายภาพ และทางอารมณ์ต่อผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 4 ด้าน

1.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางวิชาการ นโยบาย การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และแจ้งให้ครูทราบถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนทราบถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้จนสำเร็จได้ด้วยความเต็มใจ อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารโรงเรียน จนได้รับความไว้วางใจจากครูในโรงเรียน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด มีการรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของครูประกอบการตัดสินใจ โดยกระทำได้อย่างมีขั้นตอน มีอิสระ มีทิศทางที่ชัดเจน มีการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผลความเป็นจริง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

1.4 การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ ประกาศยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่อีกทั้งให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ผลสำเร็จของการรวมกลุ่มของครูในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการประสานงาน การสื่อสารกัน โดยใช้ทักษะและความรอบรู้อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยครูต้องใช้ทักษะ รับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วม ช่วยให้โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่ดี เกิดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี

2.2 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันศึกษาหาข้อมูลก่อนที่จะทำการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานที่ได้ชัดเจน และมีการวางแผนทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีการรับฟังเหตุผลของซึ่งกันและกันด้วยใจเปิดกว้าง เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้วก็สามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่นและพึงพอใจ

2.3 การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนมีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบฟุ้งเฟ้อ มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2.4 การไว้วางใจต่อกัน หมายถึง พฤติกรรมที่ครูในโรงเรียนได้รับทราบหรือตระหนักว่าตนได้รับรู้ข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริง มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรม การยอมรับนับถือซึ่งกันว่ามีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของตนมีประโยชน์และสำคัญต่อโรงเรียนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงาน จนถึงลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้ ความไว้วางใจต่อกันจะนำมาซึ่งการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

จะช่วยให้ครูร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง สถานะของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตั้งแต่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งบรรจุรับราชการจนถึงปัจจุบันของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย

4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

4.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบัน ระหว่าง 10 – 20 ปี

4.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่กำหนดจำนวนนักเรียน โดยเกณฑ์การแบ่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 499 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

5.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป

6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น หมายถึง
วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาพฤติกรรม
การบริหาร ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนใน
ระดับสูงขึ้นไป (0.71) ขึ้นไป โดยผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์นำไป
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา
พฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
 - 1.3 ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Viewpoint)
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการบริหาร
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร
 - 2.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน
3. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
 - 3.3 หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
 - 3.4 องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 4.1 สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 4.2 ทิศทางในการพัฒนาการศึกษา
 - 4.4 โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

1. ความหมายของการบริหาร

กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำทักษะและความรู้ทางการบริหารมา ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

วีณา คำคุ้ม (2561, หน้า 10 – 11) กล่าวว่า การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น “ผู้จัดการ” เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการ ที่มุ่งประโยชน์สาธารณะและจัดเป็นสวณงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า “ผู้บริหารการศึกษา” หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในโรงเรียนเรียกว่า “ผู้บริหารโรงเรียน” และสรุปว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศชาติ โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ กลุ่มบุคคล ทุนทรัพยากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารโรงเรียนด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดการ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นการที่บุคลากร หรือกลุ่มของบุคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Simon, Smithburg and Thompson (1950, อ้างถึงใน Joseph A., 2016, p. 75) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงกิจกรรมของกลุ่มที่ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กิจกรรมของมนุษย์คือการร่วมมือหากมีผลกระทบที่จะขาดไปหากไม่เกิดความร่วมมือ ดังนั้น การบริหารสามารถกำหนดได้ว่าเป็น “ความพยายามอย่างเต็มที่ของกลุ่มในการควบคุม ชี้นำ และปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า”

Pfiffner and Presthus (1956, อ้างถึงใน Marume, Jubenkanda, Namusi และ Madziyire, 2016, p. 73) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามจุดสิ้นสุดที่กำหนด การบริหารส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ในที่นี้หมายถึงวิธีการทำหรือได้มา เมื่อกลุ่มบุคคลกำลังทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การแบ่งงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้แต่ละคนรู้ว่าต้องทำอะไร หรือจำเป็นต้องมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่เพื่อควบคุมและประสานงานกิจกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การแบ่งงานระหว่างสมาชิกมีบทบาทที่เหมาะสมให้กับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม การปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้นำนั้นเป็นเพียงหนทางในการบรรลุเป้าหมาย ในแง่ี้ การบริหารเป็นกิจกรรมส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือด้วยเช่นกัน

Boma-Siaminabo, Helen (2022, p. 43) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และนโยบาย การบริหารที่ดีจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารการจัดการขององค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียน หรือหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน้าที่หลักของการบริหารคือการจัดทำแผน นโยบาย และขั้นตอน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การบังคับใช้กฎและข้อบังคับ ฯลฯ

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยการ และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องจักร (Machine) วิธีการ (Method) และการบริหาร (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 6M's เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

2. ความสำคัญของการบริหาร

การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้นั้นต้องอาศัยการบริหารที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

พรพรรณ บุตตะวงศ์ (2552, หน้า 24) กล่าวว่า องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือภาคเอกชน องค์กรทางการศึกษา ทางด้านการสาธารณสุข หรืออื่น ๆ ก็ตามต่างก็เป็นการทำงานในลักษณะกลุ่มงานหรือทีมงาน ซึ่งจำเป็นต้องมี

การบริหารงาน โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดของสมาชิกทีมงานเพื่อที่จะให้งานของฝ่ายต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมายการทำงานเป็นกลุ่มของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มลักษณะใดก็ตาม โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีความนึกคิด และมีความเข้าใจของตนเองที่แตกต่างกัน อาจจะขาดเหตุผลได้เสมอ ซึ่งจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพองค์กรได้ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถรวมพลังของสมาชิกกลุ่ม เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ ประสานกิจกรรมต่าง ๆ จัดวางระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนคอย เป็นผู้ชี้แนะและกำกับการทำงาน ดังนั้นองค์กรจะมีผลผลิตหรืองานมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ หรือผู้บริหารในอันที่จะจัดกลุ่มคนงานให้ร่วมมือกัน ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารมีความสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารช่วยให้กลุ่มบุคคลร่วมกันทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การบริหารมีส่วนทำให้สามารถนำเอาทรัพยากรทั้งที่เป็นคน เงิน และอุปกรณ์มารวมเข้าด้วยกันเพื่อใช้ในการผลิต ถ้าหากขาดการบริหาร โดยเฉพาะปัญหาเรื่องคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ต่างคนก็ต่างมีความนึกคิดมีเป้าหมายที่แตกต่างกันจะทำให้เกิดความสับสน ยุ่งยาก การทำงานซับซ้อนและสิ้นเปลืองด้วยประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหาร หรือผู้นำ
3. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
4. การบริหารที่ประสบผลสำเร็จหรือมีความเจริญก้าวหน้า หรือถดถอยลงก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหาร
5. องค์กรจะคงสภาพอยู่หรือมีความเจริญก้าวหน้า หรือถดถอยลงก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการบริหาร

สมคิด บางโม (2562, หน้า 146) กล่าวว่า คุณค่าของการจัดการไว้ว่า การจัดการนั้นมีใช้เป็นการทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นไปแต่เพียงอย่างเดียว ในภาวะปัจจุบันซึ่งวิทยาการก้าวหน้าประชากรเพิ่มขึ้น การแข่งขันทางธุรกิจมีมากขึ้นเรื่อย ๆ การจัดการจึงจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการเข้าช่วยมิใช่ใช้ประสบการณ์แต่เพียงอย่างเดียว การศึกษาวิชาการจัดการจึงจำเป็นต้องใช้หลักวิชาการเข้าช่วย มิใช่ใช้ประสบการณ์แต่เพียง

อย่างเดียว การศึกษาวิชาการจัดการและการบริหารงานโดยใช้หลักวิชาการมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับงานย่อมจะเกิดคุณค่าหลายประการ ดังนี้

1. คุณค่าในด้านการประหยัด หมายถึง จะทำให้การใช้เงินลงทุนเกิดประโยชน์สูงสุดได้กำไรหรือผลตอบแทนสูงสุด ประหยัดทั้งคน เงิน วัสดุ สิ่งของ และเวลา
2. คุณค่าในด้านประสิทธิผล การทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือที่คาดหวังไว้ เรียกว่า การจัดการงานนั้นมีประสิทธิผล (effectiveness) แต่ผลสำเร็จของงานดังกล่าวนี้ อาจไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้หากไม่ใช้หลักการเข้าช่วยในการจัดการ
3. คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้และให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด นักวิชาการบางท่านให้ข้อคิดว่างานที่สำเร็จและถือว่ามีประสิทธิภาพนั้น จะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในผลงานที่ออกมาของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย
4. คุณค่าในด้านความเป็นธรรม การจัดการงานหากปฏิบัติตามความพอใจของผู้จัดการ โดยมีได้ยึดหลักเกณฑ์และทฤษฎีต่าง ๆ เป็นหลักย่อมจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นโดยมิได้ตั้งใจทำให้ขวัญในการทำงานของคนในหน่วยงานไม่ดี ซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย
5. คุณค่าในเกียรติยศชื่อเสียง ผู้จัดการที่ดีมีประสิทธิภาพในทุกสาขางานและในทุกระดับย่อมจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญตรงข้ามกับผู้จัดการที่บริหารงานตามใจตัวเองปราศจากหลักเกณฑ์ เล่นพวกเล่นพ้อง การศึกษาวิชาการบริหารจะช่วยให้มีความเข้าใจลึกซึ้ง มองเห็นลู่ทางที่จะบริหารงานให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

กล่าวโดยสรุป การบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารที่ดีจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เกิดการประหยัดทั้งเงิน วัสดุ สิ่งของ และคนได้ทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจทั้งตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Viewpoint)

ในขณะที่ทฤษฎีการบริหารทัศนะดั้งเดิมมองคนงานเป็นกลไกหนึ่งของการผลิตผู้บริหารพยายามที่จะหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อให้กลไกนั้นทำหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรมเห็นว่าคนงานมิได้มีแรงขับจากภายนอกเท่านั้น แต่จะเกิดจากแรงขับภายในด้วย ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับความพยายามที่จะเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้นจะกล่าวถึงเรื่องต่าง ๆ ที่ดังนี้ ตามลำดับ นักพฤติกรรมระยะเริ่มแรกการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์ และหลักพฤติกรรมศาสตร์

ไชยา ภวบุตร (2565, หน้า 14 – 18) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารทัศนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Viewpoint) ว่ามีแนวความคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. นักพฤติกรรมระยะเริ่มแรก (Early Behaviorists)

Hugo Monsterberg (1961, pp. 1863 – 1916) เป็นชาวเยอรมัน จบการศึกษาด้านจิตวิทยาและการแพทย์ เขาได้ทำการทดลองเชิงจิตวิทยาเพื่อนำผลไปประยุกต์ใช้กับวงการอุตสาหกรรม ในปี 1913 เขาได้เขียนหนังสือเล่มหนึ่งชื่อ Psychology and industrial Effincy ซึ่งแสดงถึงทัศนะของเขาไว้ว่า ในวงการอุตสาหกรรมสามารถนำเอาหลักจิตวิทยาไปใช้ได้ 3 แนวทาง คือ

1. ใช้กับหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานและการพัฒนาวิธีการจำแนกคนงานให้เหมาะสมกับงานเฉพาะทาง

2. ใช้กับหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ด้วยเช่นกัน เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนงาน เช่น การศึกษาว่าการที่คนงานทำงานได้ดีนั้นเกิดจากปัจจัยเชิงจิตวิทยาอะไรบ้าง

3. ใช้ในการศึกษาหาวิธีการที่จะทำให้คนงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร จากทัศนะของเขาจึงก่อให้เกิดศาสตร์เกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม หรือการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ขึ้น จนเขาได้รับยกย่องให้เป็นบิดาแห่งจิตวิทยาอุตสาหกรรม (George, 1972, อ้างถึงใน Bartol & others, 1998)

Mary Paker Follett (1993, pp. 1868 – 1933) จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ ทำงานด้านสังคม โดยให้ความสนใจกับเรื่องการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแม้ว่าเธอจะเกิดในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ แต่ทัศนะของเธอเป็นไปในทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับอิทธิพลของกลุ่มต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ขณะที่ Taylor ซึ่งแม้จะให้ความสนใจในเรื่องนี้เช่นกันแต่ไม่ได้ถือเป็นประเด็นสำคัญ กลับให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อการทำงาน

ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า อีกแนวคิดหนึ่ง Follet มีทัศนะว่าในองค์กรควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบมีอำนาจร่วมกัน (power with) มากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่า (power over) ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนักบริหารกับผู้ปฏิบัติมากกว่า จะเป็นแบบสายการบังคับบัญชา และควรแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบูรณาการ (integration) คือ หาวิธีการให้เป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย (เปรียบเทียบกับทฤษฎีการยอมรับอำนาจหน้าที่ของ Barnard แล้วจะเห็นว่า Follet เน้นการมีส่วนร่วม ส่วน Barnard เน้นการยอมรับหรือไม่ยอมรับของคนงานต่อคำสั่งของฝ่ายบริหาร)

2. การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies)

การศึกษาที่ฮอว์ธอร์นเป็นชุดของการปฏิบัติการในโรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Plants) ของ Western Electric Company ที่ชิคาโก ในช่วงปลายทศวรรษ 1920 ถึงต้นทศวรรษ 1930 ซึ่งผลการศึกษาได้นำมาซึ่งทัศนะการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญโดยมี Elton Mayo ชาวออสเตรเลียเป็นผู้นำในการศึกษาครั้งนั้น จุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการทำงานตามทัศนะการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดยมีการศึกษาต่อเนื่องกันถึง 3 ครั้ง ในการศึกษาครั้งแรก เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแสงสว่างกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน แบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ผลการศึกษาพบว่า แสงสว่างไม่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตโดยตรงการศึกษาครั้งที่สอง ได้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเข้าไปด้วย เช่น อุณหภูมิ ความชื้น อาหาร ชั่วโมงการทำงาน และเวลาหยุดพัก เป็นต้น ก็ไม่พบความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มผลผลิตเช่นกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งที่ 3 จึงใช้วิธีการการสังเกตกลุ่มทางสังคม (social group) ว่าจะช่วยภายในงานการเพิ่มผลผลิตหรือไม่ โดยตั้งข้อดักสงสัยเบื้องต้นว่า เมื่อมีการกำหนด สิ่งจูงใจสำหรับการทำงานของกลุ่มไว้ก่อนล่วงหน้า แล้วให้กลุ่มเร่งผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หากคนใดผลิตช้ากว่าคนอื่น กลุ่มคงจะกดดันให้คนงานคนนั้นเร่งผลิตให้ทันคนอื่น เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงขึ้นและได้รับสิ่งจูงใจตามที่กำหนดไว้ แต่ผลไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง กลับเกิดปรากฏการณ์อื่นขึ้นมาแทน คือ กลุ่มได้กำหนดมาตรฐานกันเองไม่ตรงกับที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ กลุ่มไม่ได้คำนึงถึงผลตอบแทนในส่วนที่ผลิตได้เกินมาตรฐาน แต่ได้จำกัดจำนวนการผลิตของตนเอง ทำให้ขาดโอกาสได้รับค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากนั้นยังได้กำหนดบรรทัดฐานการทำงานภายในกลุ่มเองอีกด้วย ผลที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal group) ซึ่งมีพื้นฐานจากความรู้สึกด้านจิตใจและความสัมพันธ์ระหว่างคนงานในกลุ่มด้วย

กันเองทำให้ Mayo ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์สังคม (social man) ของคนงานที่ต้องการสิ่งจูงใจด้านสังคม มาทดแทนความเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man) ของคนงานที่ต้องการสิ่งจูงใจ ด้านเศรษฐกิจและด้านคุณภาพ ตามทัศนะของ Taylor ดังได้กล่าวในตอนต้น

3. ความเคลื่อนไหวเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Movement)

จากผลการศึกษา Hawthorne Plants ซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรว่า หากคนงานมีความพึงพอใจมากขึ้นผลผลิตก็จะสูงขึ้น โดยจุดเน้นการสร้างสิ่งจูงใจอยู่ที่การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์แบบมีความร่วมมือกับผู้บริหารกับผู้นับถือ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ขึ้นจากทักษะเชิงเทคนิค และจำเป็นต้องเข้าใจวิธีการที่จะทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้นด้วย กรณีนี้ผลจากการศึกษา Hawthorne Plants ไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางเอาไว้ แต่ก็มีการศึกษาการทํานอื่นได้เสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ไว้ คือ Abraham Maslow & Douglas McGregor

Abraham Maslow (1908 – 1970) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ (Duncan, 1989)

1. มนุษย์มีความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด
2. การกระทำของมนุษย์เพื่อเติมเต็มในความต้องการที่ยังไม่

พึงพอใจ

3. ความต้องการมีเป็นลำดับชั้นจากชั้นต่ำกว่าสู่ชั้นสูงกว่า
ดังนั้น ความต้องการทางกาย ความปลอดภัย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และความประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง ในที่นี้เพียงเพื่อแสดงให้เห็นว่า

1. คนงานมีความต้องการปัจจัยในด้านอื่น ๆ ด้วย นอกเหนือปัจจัยเรื่องเงินซึ่งถือว่าขัดแย้งกับแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น
2. ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจทัศนะใหม่เกี่ยวกับการจูงใจ ให้คำนึงถึงความต้องการด้านอื่นของคนงานด้วย

จากการศึกษาของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, อ้างถึงใน เบญจรัตน์ ปฐมสุริยะพร, 2566, หน้า 872) ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ในการตัดสินใจหรือการลงมือปฏิบัติของผู้บริหารมักจะมีฐานคติเกี่ยวกับ

ธรรมชาติและพฤติกรรมของคนเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเขาได้ข้อสรุปว่าแนวคิดของผู้บริหารแยกเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก เป็นแนวคิดตามทฤษฎี X (แนวคิดเก่า) และกลุ่มที่สองเป็นแนวคิดตามทฤษฎี Y (แนวคิดใหม่) ซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎี X (แนวคิดเก่า) มีฐานคติดังนี้

1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานหากมีโอกาส
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ด้วยการทำโทษ เขาจึงจะทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
3. คนโดยทั่วไปชอบให้คนอื่นสั่งการ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y (แนวคิดใหม่) มีฐานคติ ดังนี้

1. ความพยายามทางด้านร่างกายและสมองในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ เหมือนกับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการช่มชู้ทำโทษไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนเราจะบังคับและควบคุมตนเองทำงานที่เขารับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ถือเป็นรางวัลของเขาด้วย
4. คนโดยทั่วไปจะเรียนรู้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม ไม่เพียงมีความรับผิดชอบ แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบ
5. คนโดยทั่วไปมีความสามารถในการคิด มีความฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาขององค์การ
6. การดำเนินชีวิตภายใต้สภาวะการณ์อุตสาหกรรมสมัยใหม่

ความสามารถด้านสติปัญญาของคนโดยทั่วไปถูกนำออกมาใช้เพียงบางส่วน

ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไปใช้บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมแบบมุ่งงานกับกลุ่มคนตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นคนวุฒิภาวะต่ำ ไม่มีความสามารถ ไม่มีความรับผิดชอบ ส่วนครูตามทฤษฎี Y ซึ่งเป็นคนมีความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องใช้พฤติกรรมผู้นำของตนแบบมุ่งสัมพันธ์หรือผู้นำแบบประชาธิปไตย ถ้าผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำของตนให้สอดคล้องกับวุฒิภาวะของครู การบริหารงานก็จะประสบผลสำเร็จและผู้บริหารก็มีความสุข องค์การก็จะเจริญก้าวหน้า

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว การบริหารงานตามทฤษฎีของ Douglas McGregor ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับวุฒิภาวะของครู เพื่อให้ครูนั้นสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

4. หลักพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach)

จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า Maslow และ McGregor ตลอดจนคนอื่น ๆ ต่างพยายามจะหาคำอธิบายที่เป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของ คนต่างมองคนเป็นมนุษย์สังคมที่มีความต้องการหลากหลาย กระนั้นคำอธิบายของพวกเขา ยังมีลักษณะกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางการบริหารได้อย่างชัดเจน เพื่อให้ได้คำอธิบายที่ชัดเจนสู่การนำไปปฏิบัติได้มากขึ้น จึงเกิดหลักการพฤติกรรมศาสตร์ โดยเน้นการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific research) เพื่อพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม ของมนุษย์ในองค์กร ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้การบริหารดังกล่าวอาจเป็นข้อ ค้นพบจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ กัน เช่น จากทางการบริหารเอง หรือทางด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา หรือด้านมนุษยวิทยา ตลอดจนด้านเศรษฐศาสตร์ ข้อค้นพบ จะถูกนำไป ทดสอบในองค์กรหรือในห้องทดลองก่อนที่จะเสนอก่อนนักบริหารเพื่อนำไปใช้ ดังนั้น หลัก พฤติกรรมศาสตร์จึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาทฤษฎีที่จะให้นักบริหารสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางการบริหารได้อย่างเหมาะสม ดังกรณีผลงานของ Lock & others. 1998 (อ้างอิงใน Bartol & others, 1998) ที่พบว่า การกำหนดจุดหมายขององค์กรที่เป็นไปได้ ชัดเจน มีความ เฉพาะเจาะจงและวัดได้ จะช่วยให้คนงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป็นต้น มีข้อสังเกตเกี่ยวกับ ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมว่า ข้อจำกัดของความเคลื่อนไหวเชิงสัมพันธ์ประการหนึ่ง คือ ผลที่ได้รับอาจไม่เป็นไปดังที่ Mayo คาดหวังไว้ การปรับปรุงสภาพการทำงานและ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร บางครั้งอาจไม่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตที่มากขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจตามทัศนะของ Taylor ยังมีความสำคัญอยู่ เช่น ในขณะที่ คนงานอาจมีความพึงพอใจกับสภาพการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร แต่หาก เงินเดือนที่เขาได้รับอยู่ในระดับต่ำก็นำไปสู่การขาดงานหรือลางานได้ ดังนั้น จึงเป็นเครื่อง เตือนใจประหนึ่งว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนเกินกว่าความคิด เบื้องต้นของ Mayo มากนัก (Hellnegel & Slocum, 1982)

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจความต้องการของบุคคล และ บริบทของโรงเรียน เพื่อจะได้นำไปจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับแต่ละ

บุคคล และเพื่อให้ครูนั้นสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร

1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ดังต่อไปนี้

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 21) กล่าวว่า พฤติกรรม การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางร่างกาย หรือ การประพฤติและปฏิบัติของบุคคลที่มีอิทธิพล มีพลังชี้นำ มีสติปัญญา มีความสามารถสูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสามารถแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน พฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการ บริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ จรเด็จ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีบทบาทของความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ ไม่เรียนรู้ยู่ตลอดเวลา มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างดี

พจนีย์ จันท์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึง ความหมายของพฤติกรรม การบริหารใน 3 ระดับ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม และพฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร ดังนี้

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับบุคคล หมายถึง การศึกษา พฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ถึงความรู้ ความเข้าใจ ในองค์กร ความรักองค์กร และความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถนำความรู้ความสามารถ นำไปประยุกต์ สร้างสรรค์ผลงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับกลุ่ม หมายถึง การศึกษา พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่มมีการแบ่ง

หน้าที่อย่างชัดเจน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน และวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

พฤติกรรมการบริหารองค์กรในระดับองค์กร หมายถึง การบริหารงานแบบมีผู้นำองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เป็นผู้นำที่มีแบบอย่างที่ดี

Mary Cris Mencias Mejila (2020, p. 60) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครู การประนีประนอม และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู หรือผู้ร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกทั้งทางกายภาพ และทางอารมณ์ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารไว้ดังต่อไปนี้

ลูอิสตัน ลีลาเอกนิต (2565, หน้า 52) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหารในมุมมองของทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral theories) ดังนี้

พฤติกรรมผู้นำเป็นความประพฤติหรือสิ่งที่ผู้นำแสดงออกถึงศักยภาพของสภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวตนของผู้นำ ให้เกิดเป็นผลงานเชิงประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกของผู้นำว่าจะทำอะไร จึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมีแนวคิดในการศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และประสิทธิผลตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเน้นการศึกษาว่าผู้นำที่ดีควรปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร ผู้นำตามทฤษฎีนี้ จึงสามารถฝึกฝนหรืออบรม (Trained) ผู้คนทั้งหลาย สรุปได้ดังนี้

ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) คือ ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ผู้นำแบบมุ่งคน (consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน มีแนวโน้มที่ผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จ และมีความพอใจสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำที่อ่อนด้อยด้านใดด้านหนึ่ง หรืออ่อนทั้งสองด้าน อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งแบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคนก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีผลเป็นบวกเสมอ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ จะทำให้อัตราความไม่พอใจ การขาดงาน การเข้าออกจากงานจะสูง

สยุมภู ลัทธเศรษฐ์ (2566, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ประเภทของผู้นำตามลักษณะการบริหารงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม ในการจำแนกแบบพฤติกรรมของการบริหารทั้ง 3 แบบ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตนิยม (Autocratic Behavior) ผู้นำแบบอัตนิยม หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเผด็จการมักจะเป็นคนที่เคร่งครัด เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา คอยบังคับควบคุม ไม่เชื่อในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นน้อยมาก ให้ความสนใจในงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ไม่ยอมปรับตัว ไม่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าคนอื่นหรือส่วนรวม ไม่บริหารด้วยการกระจายอำนาจ ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้อื่นน้อย ครุมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งและไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วัตถุประสงค์ขององค์กรอาจเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ของผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการกระทำโดยรวบอำนาจ สั่งการลงมาจากเบื้องบน ไม่นิยมใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน ชอบสร้างบรรยากาศให้เกิดความเกรงกลัวตนอีกด้วย ความสัมพันธ์กับครูลักษณะเป็นเจ้านายอย่างเห็นได้ชัด

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Behavior) เป็นลักษณะบุคลิกของผู้นำที่ใจกว้าง ให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน และไม่นิยมการใช้อำนาจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากตนเอง เป็นคนที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ง่าย มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำลงไป มองโลกในแง่ดี มีศรัทธาและความหวังต่อชีวิต

รู้จักประนีประนอม ไม่ชอบตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งด้วยการใช้คำสั่งรุนแรง การมอบหมายอำนาจหน้าที่มีมาก การจัดสรรงาน และมอบหมายหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่ให้ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานโดยรวม เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นหรือคำแนะนำต่าง ๆ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กำหนดวิธีและเลือกวิธีปฏิบัติงานของตน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะใช้วิธีการประชุม หรือตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหาแนวทางแก้ไข มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม และยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน ในการปฏิบัติงานมีความไว้วางใจและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ครูหรือผู้ร่วมงานทำอะไรได้อย่างอิสระเสรีเกินไป เน้นการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Behavior) คือ ผู้นำที่มีลักษณะบุคลิกแบบเสรีนิยมหรือแบบตามสบาย โดยทั่วไปมักเป็นคนที่มีเหตุผลไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาควบคุม และไม่สร้างหลักเกณฑ์การควบคุมงานว่าใครปฏิบัติได้ผลหรือไม่ หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง ไม่พยายามมีส่วนร่วมในการทำงาน ปราศจากความรับผิดชอบ คอยแต่ลงนามผ่านเรื่องให้พ้นไปจากตัวเท่านั้น ไม่ใช้ความคิด ทำงานโดยปล่อยอะไรไปตามเรื่อง จึงมักไม่ใครจะยุ่งกับใคร ผู้นำจะเป็นเสมือนผู้แจ้งข่าวให้กลุ่มหรือครูทราบเท่านั้น ไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนให้ครูมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ครูตัดสินใจกันเองอย่างเต็มที่ และอาจได้รับสิทธิในการเสนอความคิดเห็น กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หรืออาจจัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ เมื่อเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบไม่เน้นการประเมินผลงานเพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบคำถามข้อสงสัย

Lippitt and White (1972, p. 123) ได้ศึกษาทดลองภายใต้การควบคุมดูแลของเลวิน (Lewin) เมื่อ ค.ศ. 1940 เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในแต่ละรูปแบบที่แตกต่างกันส่งผลต่อความชื่นชอบของสมาชิกกลุ่มนั้น ๆ เกิดเป็นภาวะผู้นำใน 3 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Democratic Style) และผู้นำแบบประชาธิปไตย (Laissez Fair Style) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า (1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ (2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย

Yukl (2010, pp. 81 – 93) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องเห็นคุณค่า และประโยชน์ จากโอกาสในการเพิ่มคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นและสอดคล้องกับภาวะผู้นำด้วย นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวให้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและไม่แน่นอนด้วยความมุ่งมั่นและอย่างมี คุณธรรมนั้น ผู้บริหารต้องบูรณาการแนวความคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ ทั้งทฤษฎีเชิง คุณลักษณะผู้นำ (Trait Leadership Theory) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Leadership Theory) และทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory)

1. พฤติกรรมเน้นงาน (task-oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้ จะเน้นความชัดเจนในบทบาท การวางแผนและการจัดการ การกำกับติดตามการ ดำเนินการในองค์กร เน้นที่ความสำคัญและความสำเร็จของงาน ผู้นำจะใช้บุคลากรและ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงใน กระบวนการทำงาน และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (relation-oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา การรับรู้การให้คำปรึกษาและการ บริหารความขัดแย้งจะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่ม ความร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และตีความเหตุการณ์ ภายนอกที่เกิดขึ้น การทำวิสัยทัศน์เป็นที่น่าสนใจ การนำเสนอโครงการใหม่ ๆ การผลักดัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือกันในการให้การสนับสนุน และการดำเนินการ ในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัว การเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายหลัก

คุณลักษณะพฤติกรรมตามแนวคิดของ Yukl ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน คือ คุณลักษณะที่มีการประพฤติและการ ปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุม มีการกำกับติดตาม การ ดำเนินงานตามนโยบายมีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม มีระบบการให้บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบำรุงรักษาและดำเนินการ พัฒนาบุคลากรด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งงาน

การควบคุม กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ คุณลักษณะของการประพฤติ การปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน มีการให้ คำปรึกษา มีการนิเทศงานการให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถ ตัดสินใจ การปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ให้ความตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของการกระทำโดย การประพฤติและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้ สมาชิกมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้มีความ เหมาะสมตามสภาพการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทีมงาน ซึ่งเน้นระบบบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงานมีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

พฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความเหมาะสมในตัวของตัวเองจากแนวคิด พฤติกรรมของ Yukl นี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของ ผู้บริหาร การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรม ภายใต้งานการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตาม สถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

Hoy & Miskel (2001, pp. 437 – 438) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางอยู่เป้าหมาย ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และ ผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พฤติกรรมเส้นทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารโรงเรียนจะกำหนดความต้องการ ความพอใจของใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติ ด้วยแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จการให้รางวัลและการลงโทษต่าง ๆ นำไปสู่ความต้องการและความพอใจของครูจะมีแรงจูงใจและสร้างความพอใจ

2. พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความสำเร็จเป็นพฤติกรรมส่งเสริมในการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งความสำเร็จจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบและควบคุม ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุน เป็นการคำนึงถึงประสิทธิภาพของครู สร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงานคำนึงถึงความต้องการและความพอใจ พฤติกรรมนี้จะต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป็นอันตรายมีความเครียดและสับสน ข้อเสนอคือ เมื่อมีความพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียด พฤติกรรมด้านสนับสนุนจะมีข้อจำกัดโดยความพอใจการจูงใจและการปฏิบัติงานของครู

4. พฤติกรรมผู้นำที่ยึดค่านิยม เป็นการชักนำให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีอนาคตที่ดี การใช้พฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์เพื่อยืนยันค่านิยมตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากวิสัยทัศน์อาจกระทบต่อสถานภาพเดิมจึงอาจทำให้ลดความมั่นใจและความภาคภูมิใจของครู

5. พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยน เกิดขึ้นเมื่อผู้นำแลกเปลี่ยนกับสมาชิกจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเพื่อนกัน จะสัมพันธ์กับความสำเร็จมากกว่าการบริหารอย่างเป็นทางการจึงมีข้อเสนอแนะว่า โรงเรียนที่มีอิสระในการทำงานและได้รับการส่งเสริมให้ทำงานจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานที่ดีในโรงเรียน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กรหรือโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน จะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงาน

มุ่งสัมพันธ์ และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิสัมพันธ์กับครู ร่วมมือกัน ประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ครู สามารถโน้มน้าวจิตใจครูให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้บริหารจะต้องแสดงความคิดริเริ่ม และสนใจให้ผู้ร่วมงานตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการอธิบายการปฏิบัติงาน และชี้แจงปัญหาให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน มีการวางแผน และพัฒนาแผนหรือโครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกระยะ และมีการจัดทำรายงานแสดงถึงข้อดี และข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ได้ทำไปแล้ว ซึ่งหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องใช้วิธีจูงใจ และโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนั้นก็ต้องประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์กรและจุดประสงค์ของบุคคลให้สอดคล้องกันหรือมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด ดังนั้น ในการบริหารจึงเน้นที่กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผนการ จัดองค์กร และการควบคุม การบริหารจึงเน้นหนักในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้วิธีการจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ดังนี้

พัตชา ช่วยปลอด (2559, หน้า 125) กล่าวถึงองค์ประกอบของ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย

พลอยภัทร์ชา พยัคฆ์รังสี (2562, หน้า 112) กล่าวถึงองค์ประกอบ ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการตัดสินใจ

3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย
4. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
5. ด้านการเป็นผู้นำ
6. ด้านการจูงใจ

พัฒนัฏฐ์ แซ่กู่ (2563, หน้า 30) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

เดชศรี สุวิรัตน์ (2564, หน้า 233) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีภาวะผู้นำ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
5. ด้านการตัดสินใจ

วิภาวดี จักรแก้ว (2564, หน้า 175 – 176) กล่าวถึง องค์ประกอบของ
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการจูงใจ
2. ด้านการตัดสินใจ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านภาวะผู้นำ

สullivan ทิพย์พาหุล (2565, หน้า 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของ
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การตัดสินใจ
5. การกำหนดเป้าหมาย

ชุดิพนธ์ ไชยเวช (2565, หน้า 72) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรม
การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการเอาชนะ
2. ด้านการร่วมมือ
3. ด้านการประนีประนอม
4. ด้านการหลีกเลี่ยง
5. ด้านการยอมให้

สมฤดี ไยอิม (2565, หน้า 20) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตาม
แนวคิดของ Griffiths (Griffiths, 1956, pp. 243 – 253) กล่าวถึง องค์ประกอบของ
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความคิดริเริ่ม
2. รู้จักปรับปรุงแก้ไข
3. ให้การยอมรับนับถือ
4. ให้ความช่วยเหลือ
5. โน้มน้าวจิตใจ
6. การประสานงาน
7. เข้าสังคมได้ดี

Rensis Likert (1969, p. 6 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2560 หน้า 39)
กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจูงใจ
2. การเป็นผู้นำ

3. การติดต่อสื่อสาร
4. การตัดสินใจ
5. การกำหนดเป้าหมาย

Yukl (1998, pp. 24 – 25 อ้างถึงใน กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม, 2558, หน้า 3) กล่าวถึง องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการบริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษา

พฤติกรรมกรรมการบริหาร	พัชชา ชวชมตลอด (2559)	พลอยภัทรา พยัคฆ์รังสี (2562)	พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563)	เดชศรี สุวิรัตน์ (2564)	วิภาวดี จักรแก้ว (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	สุนันลินี ทิพย์พาส (2565)	ชุติพนธ์ ไชยเวช (2565)	Griffiths (1956)	Rensis Likert (1969)	Yuki (1998)	ความถี่รวม	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	100	-
1. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	9	81.82	✓
2. การเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	8	72.73	✓
3. การตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	8	72.73	✓
4. การจูงใจ	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓	-	7	63.64	✓
5. การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	5	45.45	-
6. การเอาชนะ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	-
7. ความร่วมมือ	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	-
8. การประนีประนอม	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	-
9. การหลีกเลี่ยง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	-
10. การยอมให้	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1	9.09	-

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหาร	พัชรา ขวัญปลอด (2559)	พลอยภัทรา พยัคฆ์รังสี	พัฒน์ฉัตร แซ่ญ (2563)	เดชศรี สุวีรัตน์ (2564)	วิภาวดี จักรแก้ว (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	สุนันลินี ทิพย์พาส (2565)	ชุติพนธ์ ไชยเวช (2565)	Griffiths (1956)	Rensis Likert (1969)	Yukl (1998)	ความถี่รวม	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	100	-
11. บุคลิกภาพ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	-
12. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	-
13. การควบคุมการปฏิบัติงาน	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	3	27.27	-
14. ความคิดริเริ่ม	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
15. การปรับปรุงแก้ไข	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
16. การยอมรับนับถือ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
17. การให้ความช่วยเหลือ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
18. การโน้มน้าวจิตใจ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
19. การเขาสังคม	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	3	27.27	-
20. พฤติกรรมที่เน้นงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	9.09	-
21. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	1	9.09	-

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 54.55 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกทั้งทางกายภาพ และทางอารมณ์ต่อผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ 4) การจูงใจ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

1.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชชนะโชติ (2561, หน้า 246)

กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อนำความคิด ความต้องการ ความรู้สึกไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางความคิด ความต้องการ ความรู้สึกไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างกันของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งเป็นที่ตระหนักว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่ดีของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หรือระหว่างพนักงานด้วยกันนั้นย่อมจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรมีสถานะสมดุลสามารถพัฒนาต่อไปได้ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรจะมีการแบ่งตำแหน่ง และอำนาจตามเงื่อนไขของแต่ละองค์กร ซึ่งจะปรากฏ 2 ลักษณะทุก ๆ องค์กร คือ ผู้บังคับบัญชากับครูและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ดังนั้น ความสัมพันธ์ของทั้งสองกลุ่มตามบทบาทและหน้าที่ที่จะมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

อนุชา ถาพยอม (2563, หน้า 34) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (interpersonal skill) ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของคนอื่น ๆ โดยใช้ทักษะทางภาษาโดยสามารถตระหนักถึงและเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความเห็นใจผู้อื่น (empathy) หมายถึง ความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา รับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบ และสามารถคาดเดาสิ่งที่ผู้อื่นกำลังรู้สึกได้จากการแสดงออกทางน้ำเสียง กริยาท่าทางหรือการแสดงออกทางสีหน้าได้อย่างถูกต้อง แสดงความยินดีและชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีลักษณะการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ กล่าวคำพูดเชิงบวกในการว่ากล่าวหรือตักเตือนบุคลากร และให้เกียรติผู้อื่น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นเพื่อดำรงรักษาตนซึ่งการที่บุคคลมีความพึงพอใจซึ่งกันและกันคอยให้ความห่วงใย ให้ความสนใจ ความเห็นอกเห็นใจ ยินดีที่จะช่วยเหลือ

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility) หมายถึง ความสามารถในการยอมรับและนับถือผู้อื่นรวมถึงความรู้สึกที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อความร่วมมือและช่วยเหลือ มีความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน รวมถึงการช่วยเหลือผู้อื่น และการให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงในเป้าหมายเดียวกัน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 12 – 13) การปฏิบัติงานที่แสดงออกของผู้บริหาร ดังนี้ มีการปฏิบัติงานที่แสดงบทบาทในการรับฟังข่าวสารและกลั่นกรองข้อมูลจากครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีการให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนางานและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีการแจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่มีการประชุมผู้บริหารจะกล่าวถึงการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียนเมื่อผู้บริหารรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดจะมีการแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ให้ครูอาจารย์ทราบทันที เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสาร (Communication) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Commonness มีความหมายว่า ความเหมือนกันหรือความร่วมกัน เพราะฉะนั้นทุกครั้งที่เราทำการสื่อสาร ย่อมหมายความว่าเรากำลังสร้างความร่วมมือหรือเหมือนกับคนอื่น นั่นคือพยายามที่จะมีส่วนร่วมรู้ข่าวสาร ความคิดเห็น และทำทุกอย่างเดียวกันนั่นเอง โดยพจนานุกรมภาษาอังกฤษได้อธิบายความหมายของคำว่า การสื่อสาร ไว้ว่า มีลักษณะ 2 ประการ คือ 1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำพูด ตัวหนังสือ หรือข่าวสาร 2) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือมติดูร่วมกัน

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางวิชาการ นโยบาย การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และแจ้งให้ครูทราบถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การฟังความคิดเห็นของครูและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยาเป็น เรืองจรรยาครู (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ทำให้บุคลากรทราบนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของโรงเรียน เพราะผู้บริหารต้องถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย
2. ทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน โดยผู้บริหารจะต้องมอบหมายงานให้ชัดเจน
3. ผู้บริหารจะต้องสอนและแนะนำวิธีการทำงานให้บุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
4. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการยกย่องชมเชย เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน

5. ช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ทั้งในส่วนที่ก้าวหน้าและเป็นปัญหา ทำให้นำมาปรับปรุงการทำงานของตนได้
6. ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับชุมชนในการจัดการศึกษา
7. สร้างบรรยากาศแห่งการอบอุ่น เป็นมิตร และเป็นกันเอง
เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน
8. ทำให้บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละคนหรือแต่ละฝ่าย ทำให้ทราบวิธีการทำงานและปัญหาของกันและกัน
9. ทำให้บุคลากรยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลักในการทำงาน
10. ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม
11. ประหยัดทรัพยากรในการบริหาร

บัลลังก์ มะเจี้ยว (2565, หน้า 94) การสื่อสารมีความสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียนที่จะช่วยผลักดันการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ตั้งแต่การวางแผน การจัดวางระบบการทำงาน การประสานงาน การควบคุม การจัดทำงบประมาณ การจัดวางกำลังคน และการติดตามประเมินการดำเนินงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นพื้นฐานของการขับเคลื่อนทุกส่วนงานของโรงเรียนทั้งงานการจัดการเรียนการสอน

พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสารและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะเข้าใจจิตใจ หรือความสัมพันธ์ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร ดังที่คำที่ว่า มนุษย์เรายังมีความต้องการขั้นพื้นฐานอีกอย่างหนึ่งนอกเหนือไปจากความต้องการทางร่างกายในเรื่องอาหารและที่อยู่อาศัย ก็คือ ความต้องการที่จะสื่อสารกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเหตุนี้ ความจำเป็นในด้านการสื่อสารเป็นความจำเป็นพื้นฐานทางอารยธรรมยุคปัจจุบันของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมิเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดโดยการสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เท่านั้น อีกทั้งการสื่อสาร เป็นกระบวนการที่ความคิดหรือข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสารไปยังผู้รับสารโดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร เมื่อผู้ส่งสารส่งสารไปยังผู้รับสารย่อมก่อให้เกิดผลบางประการที่ผู้ส่งสารปรารถนาในตัวผู้รับสารซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้ จะเห็นได้ว่า

วัตถุประสงค์ที่สำคัญยิ่งของการสื่อสารก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

จันทนิภา ไตรลักษณ์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน จากการทำงานต้องอาศัยหลายฝ่ายเข้ามาช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้กับองค์กร
2. จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในองค์กรทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. การช่วยกันปฏิบัติภารกิจขององค์กรและประสานงานระหว่างกัน พร้อมทั้งทำงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายกันก็ตาม ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารให้เป็นการสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กรให้ได้
4. ช่วยให้เกิดการพัฒนาและทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ เมื่อนำมาเข้ากันสามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้

ดังนั้น การติดต่อสื่อสารคือเครื่องมือของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับบริหารมีส่วนในการบริหาร ถ้าขาดการสื่อสารก็จะไม่สามารถที่จะทำให้การงานมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรได้

พรทิพย์ เพ็งกลัด และสายสุดา เตียเจริญ (2562, หน้า 739) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารในโรงเรียน ผู้บริหารที่ใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อจะดำเนินกระบวนการทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารยังเข้ามามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางข้อมูล บทบาททางการตัดสินใจ สั่งการ การติดต่อสื่อสารจะแทรกซึมหน้าที่การบริหารทุกอย่าง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากับครูทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ช่วยให้การประสานงานดีขึ้น การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ สร้างขวัญของบุคลากรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วยดี

Chester I.B. (1968, อ้างถึงใน จันทนิภา ไตรลักษณ์, 2564 หน้า 19) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าด้วยกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้

จากความสำคัญของการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารในโรงเรียน ผู้บริหารที่ใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อจะดำเนินกระบวนการทางการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารยังเข้ามามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาททางข้อมูล บทบาททางการตัดสินใจ สั่งการ การติดต่อสื่อสารจะแทรกซึมหน้าที่การบริหารทุกอย่าง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากับครูทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ช่วยให้การประสานงานดีขึ้น การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ สร้างขวัญของบุคลากรให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วยดี

1.3 องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปองค์ประกอบของการติดต่อสื่อสารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พรทิพย์ เพ็งกลัด และสายสุตา เตียเจริญ (2562, หน้า 743) กล่าวว่า องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความน่าเชื่อถือ 2) บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม 3) เนื้อหา 4) ความชัดเจน 5) ศักยภาพในการรับและส่งสาร 6) ช่องทางข่าวสาร และ 7) ความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ

บัลลังก์ มะเจี้ยว (2565, หน้า 93) ได้ศึกษาองค์ประกอบของตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น 2) ความชัดเจน 3) การประเมินระดับการรับรู้ของผู้รับสาร 4) ความสมบูรณ์ และ 5) ค่านิยมที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางวิชาการ นโยบาย การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาและแจ้งให้ครูทราบถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ การฟังความคิดเห็นของครูและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการเป็นผู้นำ (Leadership)

2.1 ความหมายของการเป็นผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พัชชา ช่วยปลอด, อรรถนพ จินะวัฒน์ และวัลภา สบายยิ่ง (2559, หน้า 27) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับจากครู โดยใช้กลวิธีในการจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

พระบุญชู จิตตะมะโล (2562, หน้า 69) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ใช้อิทธิพลและอำนาจของตน กระตุ้นชี้นำ ผลักดันโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจชักจูงผู้อื่นให้เกิดความจงรักภักดี เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ เป็นทั้งผู้นำ และผู้ตามได้ตามสถานการณ์ มีการเตรียมความพร้อมตลอดเวลา โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมายอย่างถูกต้อง ชอบธรรม

จากความหมายของการเป็นผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้จนสำเร็จได้ด้วยความเต็มใจ อีกทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า และเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหาร จนได้รับความไว้วางใจจากครูในโรงเรียน

2.2 ความสำคัญของการเป็นผู้นำ

พัชชา ช่วยปลอด, อรรถนพ จินะวัฒน์ และวัลภา สบายยิ่ง (2559, หน้า 27) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ ได้ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการเพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่อบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

3. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (change agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน องค์กร หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้วยประสิทธิภาพ

4. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

มงคล กรัตะนุตตะ (2563, ออนไลน์ อ้างถึงใน ธนวรรณ โกศาร, 2564 หน้า 1062) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกับทุกฝ่าย โดยเฉพาะลูกน้อง หากเราสร้างศรัทธาได้ทุกอย่างก็ย่อมราบรื่น 10 พฤติกรรมผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ไม่ใช้อำนาจในการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว พร้อมทั้งจะรับฟังลูกน้องเสมอให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ไม่โทษเมื่อเกิดการผิดพลาด คือไม่โทษลูกน้อง ไม่โทษสิ่งแวดล้อม แต่ให้หันกลับมามองที่ตนเองแก้ไขปัญหานั้นเฉพาะหน้า
3. ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เดินในทิศทางที่ถูกต้อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว
4. ต้องสร้างความกระตือรือร้นให้ลูกน้อง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ลูกน้องนำเสนอแนวความคิด
5. จะไม่รับคำชมไว้ที่ตนเอง แต่จะส่งคำชมนั้นไปยังลูกน้องหรือทีมที่ร่วมทำงาน เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน
6. ขอความร่วมมือหรือสอบถามมากกว่าการสั่ง
7. ต้องสอนงานลูกน้อง และคอยติดตามงานต่าง ๆ เป็นระยะ
8. ต้องให้คำแนะนำลูกน้องระหว่างการทำงานไม่เน้นปลายทางแต่เพียงอย่างเดียว
9. ต้องคิดแบบการเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน
10. ต้องใส่ใจผู้ร่วมงานมากกว่าตัวงาน โดยการสอบถามความพร้อมในการทำงานผู้นำ

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล

การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Exploitive Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่วางใจครูเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก
2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพอปกครองลูก ให้ความใ่วางใจครู สูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่โทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากครูบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา
3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ่วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของครูเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบาย และการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน
4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความใ่วางใจ และเชื่อถือครู ยอมรับความคิดเห็นของครูเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของครู

จากการศึกษาความสำคัญของการเป็นผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการนำ ซึ่งผู้นำจะใช้อำนาจและอิทธิพลที่ตนเองมีนั้นเพื่อนำ กระตุ้น ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อองค์กรนั้น ๆ จะได้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำจึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบ

ความสำเร็จได้โดยอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งผู้นำควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2.3 องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปองค์ประกอบของการเป็นผู้นำไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชัตสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2565, หน้า 188) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 3) การทำงานเป็นทีม 4) การบูรณาการ 5) เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ 6) เครือข่ายการเรียนรู้

ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ (2565, หน้า 2261) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) นวัตกรรม 5.0 3) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม 6) การทำงานเป็นทีม 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ 9) ภาวะผู้นำ 10) การมีวิสัยทัศน์ 11) การบริหารความขัดแย้ง 12) การบริหารตามสถานการณ์ 13) การปฏิบัติงาน 14) งบประมาณ และ 15) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

รัตนภรณ์ ชูรา และสธิพรเชาว์ชัย (2565, หน้า 187) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ และ 20 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด 2) ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การวางแผนการเรียนรู้ และการแสวงหาแหล่งวิทยาการ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสื่อสารของทีมงาน ความสามารถของทีมงาน และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ด้านการบูรณาการ ได้แก่ การบูรณาการทางความคิด การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ และการเชื่อมโยงสัมพันธ์และสร้างองค์ความรู้ใหม่ 5) ด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ได้แก่ การพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมี

จริยธรรม และ 6) ด้านเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน

ทิพมาศ เศวตวรโชติ (2560, หน้า 166) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 2) วิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นผู้นำ จะเห็นได้ว่าการเป็นผู้นำ มีองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การมีภาวะผู้นำทีม การสร้างแรงจูงใจ การรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามสถานการณ์ รวมทั้งมีการรู้จักบูรณาการกับทักษะที่หลากหลาย เช่น วิเคราะห์ รับฟัง มีเหตุผล และการมองโลกตามความเป็นจริง ซึ่งควรจะนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

3. ด้านการตัดสินใจ (Decision-making)

3.1 ความหมายของการตัดสินใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นุชนรา รัตนศิริประภา (2561, หน้า 13) กล่าวว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่ได้พิจารณาแล้ว และเป็นทางเลือกที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ฉะนั้นขั้นตอนของการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต้องเริ่มจากการนิยามปัญหาที่เกิดขึ้น โดยขั้นตอนนี้ต้องการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วทำการค้นหารวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อทำการวิเคราะห์ตรวจสอบ และเพื่อกำหนดรายละเอียดของปัญหานั้น ๆ อย่างถูกต้องแม่นยำ ขึ้นต่อไป คือ การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ และขั้นสุดท้ายคือการดำเนินแผนงาน

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 227) กล่าวว่า การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน คือ การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด นอกจากนี้การตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านหาข้อสรุป โดยการเน้นระบบข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณา การตัดสินใจ และยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์

เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ ดังนั้นการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกทางดำเนินการที่ดีที่สุดขององค์การ

Simon (1955, p. 99 อ้างถึงใน Oliver Kasdan, D. 2020, p. 605) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การหาทางเลือกที่จะกระทำอย่างใด อย่างหนึ่ง ตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็น และเหตุผลในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย กระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ 3 ประการ คือ 1) กิจกรรมด้านสำรวจปัญหา ซึ่งจะเน้นระบบข้อมูล และสารสนเทศที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) กิจกรรมด้านการออกแบบ คือ การนำข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและ 3) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติ

Litchfield (1956, p. 5) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจนั้นเป็นวัฏจักรของเหตุการณ์ ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนแก้ไขปัญห และประเมินผล โดยเมื่อนำกระบวนการตัดสินใจไปแก้ไขปัญหานั้น ๆ แล้วมักจะมีปัญหาอย่างอื่นตามมาด้วยเสมอ ปัญหาที่ติดต่อกันอาจเกิดขึ้นในช่วงหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา และปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่นี้ต้องอาศัยการแก้ปัญหาที่เป็นกระบวนการเช่นกัน

Moorhead and Griffin (1956, p. 164) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจว่า กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง

Robbins (2018, p. 64 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ญาณกิตติ์กูร, 2562, หน้า 109) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกทางทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีตั้งแต่สองทางขึ้นไป ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต้องตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์กรโดยรวม เช่น การตัดสินใจในเรื่องเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้นอาจมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานใหม่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเหมือนกัน

จากความหมายของการตัดสินใจข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาว่าแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร โดยอาศัยเหตุผล ความเป็นจริง และระยะเวลา เพื่อพิจารณาทางเลือกเกณฑ์ในการตัดสินใจที่ดีที่สุด นอกจากนี้การตัดสินใจเป็นกิจกรรมด้านสำรวจปัญหา

โดยการเน้นระบบข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และยังเป็นกิจกรรมด้านออกแบบการตัดสินใจ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นทางเลือกที่เหมาะสมนำไปปฏิบัติในการตัดสินใจ

3.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการตัดสินใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภิรมณภัค สุพรชัยภักดี (2561, หน้า อ้างถึงใน จิตรกร จันทรสุข, 2564, หน้า 225) การตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่การดำเนินงานต่าง ๆ และเป็นกระบวนการที่สำคัญมีผลต่อการประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีระบบ มีขั้นตอนถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งการตัดสินใจที่ดีก็จะส่งผลในการกำหนดทิศทางขององค์กร และยังทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและกระตุ้นให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 227) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจว่า เปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน เนื่องจาก การตัดสินใจจะมีอยู่แทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน ถ้าเกิดมีการตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ตัดสินใจ และการตัดสินใจบางเรื่องของบุคคลอาจหมายถึงชีวิตหรืออนาคตของบุคคลและองค์กร ดังนั้น การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนจะช่วยให้การบริหารงานดีขึ้น เช่น การวางแผน การจัดทีมงาน การสั่งงาน ความร่วมมือ และการควบคุม เป็นต้น

Moody (1996, p. 4) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการกระทำที่ต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริงอีกต่อไป ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ เมื่อใดถึงจะตัดสินใจว่า ควรยุติหาข้อเท็จจริง ข้อยุติจะแปรเปลี่ยนไปตามปัญหาที่ต้องแก้ไขซึ่งการรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวพันกับการใช้จ่าย และการใช้เวลา

Hoy & Miskel (2008, p. 328) ได้กล่าวว่า ถ้าลูกน้องมีความสนใจ และมีความรู้ความชำนาญเรื่องใดเรื่องหนึ่งน้อย การตัดสินใจของผู้บริหารต่อเรื่องนั้นจะอยู่ในขอบเขตการยอมรับการตัดสินใจที่ลูกน้องมีต่อหัวหน้า แต่ถ้าลูกน้องมีความสนใจและความรู้ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสูง การตัดสินใจของผู้บริหารที่ไม่เปิดโอกาสให้

ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่นอกขอบเขตการยอมรับการตัดสินใจซึ่งหมายความว่า การตัดสินใจของผู้บริหารไม่เป็นที่ยอมรับของลูกน้อง

จากความสำคัญของการตัดสินใจข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เป็นอีกทักษะหนึ่งในการบริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเนื่องจากการตัดสินใจเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากและถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหารจึงเป็นแกนนำหลักที่จะต้องวางแผน กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญของการตัดสินใจในการวางแผน มอบหมายภาระงานต่าง ๆ ให้ตรงกับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 องค์ประกอบของการตัดสินใจ

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ ดังนี้

นิเวศน์ และนพดล เชนอักษร (2562, หน้า 444) ได้สรุปองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ ดังนี้ 1) การกำหนดปัญหา 2) การค้นหาทางเลือก 3) การประเมินทางเลือก 4) การตัดสินใจ 5) การปฏิบัติตามการตัดสินใจและ 6) การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ

วิภาดา วงศ์ยะรา และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562, หน้า 679) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ในการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลตามทฤษฎีการตัดสินใจของ Hoy and Miskel (2008, p. 329) ประกอบด้วย 1) การนิยามปัญหา 2) การวิเคราะห์ปัญหา 3) การสร้างกฎเกณฑ์สำหรับวิธีการแก้ปัญหา 4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ และ 5) การดำเนินการตามแผนงาน

สุพัตรา กสิวัฒนาวุฒิ และคณะ (2565, หน้า 141) กล่าวถึงองค์ประกอบของการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนิยามปัญหา 2) การศึกษาหาทางเลือก 3) การเลือกทางเลือกที่จะนำไปแก้ปัญหา 4) การปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้ และ 5) การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

จากการศึกษาองค์ประกอบของการตัดสินใจ จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ได้แก่ การกำหนดปัญหา การค้นหาทางเลือก การประเมิน

ทางเลือก การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูล
ป้อนกลับ การพัฒนาแผนกลยุทธ์การปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งควรจะนำองค์ประกอบเหล่านี้ไป
เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

4. การจูงใจ

4.1 ความหมายของการจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้
พัชชา ช่วยปลอด (2559, หน้า 30) ได้สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง
พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อจูงใจให้บุคลากรเต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็ม
ความสามารถ เพื่อให้บรรลุจุดหมาย หรือเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2563, หน้า 426) ได้ให้ความหมายของ
การจูงใจ ว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจาก
พื้นฐานของการรับรู้ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคลากรได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ
สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคลากรนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละ
บุคลากรย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่
ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคลากรซึ่งมีผลการ
เลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

Schifman & Kanuk (1994, p. 69) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ
(Motivation) ว่าหมายถึง กระบวนการหรือแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคล กระตุ้นให้
บุคคลมีการกระทำอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยเจาะจง
ให้กระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Anita E. Woolfolk (1995, p. 130) ได้สรุปว่า การจูงใจ เป็นภาวะ
ภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

Domjan (1996, p. 199) ได้ให้ความหมายการจูงใจ ภาษาลาติน
“Movere” หมายถึง เจื่อนไซหรือภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ได้แก่ การทำให้
เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก
Daft (2005, p. 82) ได้สรุปว่า การจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายใน และภายนอกของบุคคล
ที่กระตุ้นความรู้สึกกระตือรือร้นหรือต่อต้านต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

Hellriegel & Slocum (2004, p. 29) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อบุคคลเป็นสาเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง

George & Jones (2005, p. 61) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในเพื่อตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองในมุมมองทางธุรกิจ การจูงใจคือความตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายซึ่งถูกพิจารณาว่าเป็นองค์กร จากความหมายของการจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด และความสามารถ ประกาศยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งให้ความยุติธรรมแก่ครูอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

4.2 ความสำคัญของการจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เพลินพิศ วิบูลย์กุล (2558, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจ การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็น

ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

กล่าวได้ว่า การจูงใจ คือ พฤติกรรมการทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่จะผลักดันบุคคลกรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยแสดงถึงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเต็มความสามารถ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหาร แต่ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและไร้ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พัชชา ช่วยปลอด (2559, หน้า 32) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ พฤติกรรมของมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิตและการดำเนินงานในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เทคนิคการบริหารเพื่อสร้างสรรค์สิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ร่วมงาน ซึ่งแยกได้ดังนี้

1. วางแผนและจัดแบ่งงานในโรงเรียนให้ถูกต้อง เน้นนอน เพราะการแบ่งงานเป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานที่ช่วยให้บรรลุความมุ่งหมายของโรงเรียนในลักษณะที่ประสานสอดคล้องกัน

2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ
ผู้ปฏิบัติงาน

3. กำหนดอัตราค่าจ้าง และเงินเดือนที่เป็นธรรม

4. สร้างความก้าวหน้าในงานโดยการปรับปรุงให้มีลักษณะ
จูงใจปฏิบัติงาน

5. สร้างผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและ
ตัวบุคคลการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ ผู้บริหารต้องใช้
ความสามารถและวิธีการจูงใจในหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างมี
ประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย (2563, หน้า
428 - 429) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วย
กระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ แรงจูงใจ
เป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน ว่าทำไมคน
จึงขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและ
พยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึง
มีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้
แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความมานะพากเพียรในการกระทำพฤติกรรมและทำพฤติกรรม
หรือกิจกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจ
หรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
ในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2. แรงจูงใจ ช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น
ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย
ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจน
เข้าใจว่าทำไมบางครั้งบุคคลถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้

จะไม่เกิดขึ้น บุคคลแต่ละคนอาจทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการทำพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน

3. แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่มสถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมายให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

พระนุชิต นาคเสโน (2564, หน้า 83) การจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้ 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน 3) ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร 5) ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น 6) ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 7) ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากความสำคัญของการจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการจูงใจที่ใช้ในการบริหารต้องจูงใจให้เกิดเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ผู้บริหารจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ในเรื่องนี้อย่างลึกซึ้ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังสามารถนำความรู้นั้นมาพัฒนาตนเองในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย การจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอนระดับในการทำงานจะสม่ำเสมอ และมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการจูงใจของผู้บริหาร คือ ทำให้องค์การทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่จะทำเช่นนั้นได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานได้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่อยู่เสมอในเรื่องการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อธำรงรักษาพลัง รวมของผู้ร่วมงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการ เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึง ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

4.3 องค์ประกอบของการจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปองค์ประกอบของการจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พระมหาอุเทน โพธิ์ศรีประเสริฐ (2564, หน้า 204) ได้สรุปว่า ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การ ตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การนิเทศการศึกษา 6) การสร้างขวัญกำลังใจ และ 7) การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, หน้า 63) ได้สรุปว่า การจูงใจ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ลักษณะของงานที่ทำ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานในองค์กร มีอยู่สองส่วน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานตามความเหมาะสมแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่พัฒนาให้ผลการทำงานออกมาได้ อย่างดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหารหน่วยงาน องค์กร เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นเครื่องแสดงให้ เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพ และข้อบกพร่อง

อย่างไร เพียงใด พฤติกรรมการบริหารที่แสดงออกในการบริหารหน่วยงาน ย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่หน่วยงาน หรือองค์กร

ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังต่อไปนี้

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

ณัฐยานันท์ บุญฤทธิ์ และจันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่ตนมี ดำเนินการทำงานด้วยความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความผูกพันและตระหนักรู้ถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันและกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ทีมในสถานศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มครูที่มีปฏิสัมพันธ์ในสถานศึกษา มีภารกิจและหน้าที่ร่วมกันนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้เรียนและสถานศึกษา

ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ครูทุกคนได้กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และด้านการดำรงรักษาทีมให้คงอยู่เป็นปัจจุบัน

Woodcock และ Francis (1994, p. 3) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการในการวางแผนด้วยความสุขุมรอบอบ ในอันที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันก็เป็นการหาช่องทางที่จะลดความ

ยุ่งยากและปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเข้ามาขัดขวางการใช้ความสามารถ และทรัพยากรอันมีค่าของทีมงาน

Mathieu, J. E. (2019, p. 17) ได้กล่าวว่า สมาชิกโดยรวมมีความสำคัญทำให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล เนื่องจากความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน ความมุ่งมั่นต่อทีมและต่อองค์กร และปฏิภิรยาส่วนบุคคลล้วนเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต้องพิจารณา โดยสมาชิกแต่ละคนมีส่วนได้เสียในการทำงานในทีมสมาชิกยื่นหยัดเพื่อรับรางวัล ได้รับประสบการณ์อันมีค่า เรียนรู้ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และทำงานในสภาพแวดล้อมที่สมบูร์ณ์โดยประสิทธิผลของทีมอย่างกว้าง ๆ ในแง่ของผลลัพธ์สองประเภท: (ก) ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ หรือผลผลิตของการปฏิสัมพันธ์ในทีม และ (ข) อิทธิพลต่อสมาชิกในทีม ผลลัพธ์ที่จับต้องได้สามารถแบ่งออกได้อีกสามประเภท: (ก) ผลผลิต (ข) ประสิทธิภาพและ (ค) คุณภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติการกิจให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างเครือข่าย และการไว้วางใจต่อกัน เพื่อที่จะให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร พฤติกรรมการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยพยายามดำเนินกิจกรรม หรือปฏิบัติการกิจเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จ การพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกของทีมงานนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการทำงานในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะการที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณอยู่ใน “ทีม” เดียวกันและเกิดความร่วมมือร่วมใจให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จร่วมกันนั้น จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทีมงานไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานขึ้นในโรงเรียนและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในโรงเรียนให้

เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้วก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น

Woodcock and Francis (1994, p. 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ทีมงาน เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันและกัน ในอันที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาทีมงานจึงมีความหมายว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนด้านความสุ่มรอบคอบ ในอันที่จะส่งเสริมให้มีความทำงานร่วมกับอย่างมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกันถ้าเป็นการหาช่องทางที่จะลดความยุ่งยาก และปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเข้ามาขัดขวางการใช้ความสามารถ และทรัพยากรอันมีค่าของทีมงานนั่นเอง (Woodcock & Francis, 1994) ทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กร ช่วยทำให้องค์กรสามารถร่วมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากนัก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งทางคุณภาพและปริมาณก็จะส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาหรือทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมที่ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจะนำเอาทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันมาเสริมซึ่งกันและกัน ช่วยกันคิดช่วยกันทำ เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับการวางรากฐานหรือการสร้างทีมบวกกับการใช้เทคนิคบางประการ เพื่อบริหารทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (มะลิษา ชัยณรงค์, 2557, หน้า 1 - 2)

การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ โดยผลการดำเนินงานอาจไม่ประสบความสำเร็จหากปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น “การทำงานเป็นทีม” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่าง

มากเพราะการทำงานต้องมีการอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย ซึ่งหากนำความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างของแต่ละบุคคลมารวมกัน รวมถึงมีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมก็จะทำให้การทำงานนั้น บรรลุจุดมุ่งหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนางานองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะการร่วมมือ ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น โดยผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน, 2551, หน้า 21) (Peter-Economy, 2014)

การศึกษาจึงเป็นวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ความสามารถในการคิดที่จะเกื้อกูลต่อการพัฒนาสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรมจึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบัน ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สรวิศ จันทุม, 2561)

3. หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

การทำงานของทีมงานที่มีประสิทธิผลนั้น นอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในทีมงานอันประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เดียวกับเทคนิค วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของทีมงานแล้ว สมาชิกของทีมงานแต่ละคนซึ่งรวมถึงผู้นำทีมด้วย ควรมีทักษะในการประสานงานร่วมมือกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยให้สามารถมีพฤติกรรมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการใช้วิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งแสวงหาความเป็นพ้องกันของทีมงาน รวมถึงมีกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcock & Francis (1994, pp. 75 – 166) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มที่จะต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในธรรมชาติของ Woodcock & Francis เห็นว่า บุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง

กันและไม่มีเป้าหมายร่วมกันจะเป็นทีมก็ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มพนักงานขายซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการได้เรียกตัวเองว่า “ทีมขาย” ถ้าพิจารณาตามความหมายข้างต้นพนักงานขายอาจจะไม่มีเป้าหมายร่วมกัน และทำงานด้วยกัน เพื่อให้บรรลุยอดขายที่กำหนดไว้ ถึงจะเรียกได้ว่าเป็น “ทีมขาย” ตามความหมายที่อธิบายไว้ข้างต้น

แนวทางการสร้างทีมงาน ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75 – 116) 11 ด้าน

1. ด้านบทบาทที่สมดุล
2. ด้านความชัดเจนและเป้าหมาย
3. ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
9. ด้านการพัฒนาตนเอง
10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม
11. ด้านการสื่อสารที่ดี

สามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถของบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายของกลุ่มต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจนโดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งใจ เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน
3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า หมายถึง สมาชิกถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน หมายถึง สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้อ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีมก็จะเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการทำงานต้องยืดหยุ่นได้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกันระหว่างเวลาทรัพยากรกับวิธีการตัดสินใจที่จะใช้แต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง ภาวะผู้นำจะต้องกระจายอย่างทั่วถึงในหมู่สมาชิก เมื่อมีความต้องการผู้นำเกิดขึ้น สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำตามความต้องการในสถานการณ์นั้น ๆ ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

8. ด้านการทบทวนทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงความผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งควรจะต้องทบทวนบทบาทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจจะทบทวนระหว่างการทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของสมาชิก ดังนั้น ทักษะและความชำนาญของสมาชิกแต่ละคนจึงมีความสำคัญทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม หมายถึง มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม โดยมีความเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนช่วยเหลือระหว่างกลุ่มโดยปราศจากการแข่งขัน

11. ด้านการสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4. องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ดังนี้ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. การพัฒนาทีมงาน
3. การสื่อสาร
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. การมีส่วนร่วม
6. ยอมรับนับถือ
7. การมีปฏิสัมพันธ์

เอมอร บุญพิโย (2560, หน้า 298) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การร่วมมือประสานงาน
4. การจัดสรรผลตอบแทน
5. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
6. การตัดสินใจร่วมกัน

สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2560, หน้า 298) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การรับผิดชอบ

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2. การยอมรับนับถือกัน (Respectation)
3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน (Cooperation)
4. การแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล (Assignment)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 554)

กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม
3. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน
4. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
5. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
6. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
7. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง
8. ด้านการพัฒนาตนเอง
9. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
10. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า
11. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2563, หน้า

31) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน
2. ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ
3. ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ
4. บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน
5. ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม
6. สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี
7. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ฐิติพร พิษณุกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล (2563, หน้า

13) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การไว้วางใจ
2. การยอมรับนับถือ
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. การสร้างความร่วมมือ

เอกพจน์ เข้มปัญญา และอริสา สำรอง (2562, หน้า 263) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียว
2. ด้านการมีความไว้วางใจ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการมีส่วนร่วม

Woodcock (1989, pp. 75 – 116) กล่าวถึง แนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล
2. ด้านความที่ชัดเจนและเป้าหมาย
3. ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
9. ด้านการพัฒนาตนเอง
10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม
11. ด้านการสื่อสารที่ดี

Romig (1996, pp. 194 – 205) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Donnellon (2006, pp. 77 – 80) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังแสดงการสังเคราะห์ในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักการศึกษา

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	เอมอร บุญพิโย (2560)	ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561)	สุภาพร กำัญ (2561)	เอกพจน์ เต็มปัญญา (2562)	ณัชชาภรณ์ เปรมปัส (2563)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	ศิรินทร์ วงศ์เพชร (2564)	Woodcock (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	ความถี่รวม	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	100	
1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	100.00	✓
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	10	90.91	✓
3. การสร้างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	10	90.91	✓
4. การรับผิดชอบ	-	-	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	4	36.36	-
5. การเปิดเผยต่อกัน	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	2	18.18	-
6. การจัดสรรผลตอบแทน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	-
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
8. การไว้วางใจต่อกัน	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	8	72.73	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	เอมอร บุญพิโย (2560)	ณัฐกรณ เกดชู (2561)	สุภาพร กำภูฯ (2561)	เอกพจน์ เต็มปัญญา (2562)	ณัชชามน เปรมปัส (2563)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	ศิรินทร์ วงศ์เพชร (2564)	Woodcock (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	ความถี่รวม	ร้อยละ	ใช้ศึกษา
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	100	
9. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
10. การพัฒนาตนเอง/ทีมงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1	9.09	-
11. ความคิดสร้างสรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	9.09	-
12. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1	9.09	-
13. การมีปฏิสัมพันธ์	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.09	-
14. ทักษะการฟังที่ดี	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1	9.09	-

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยกำหนดค่าที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยพยายามดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติการกิจเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย 4) การไว้วางใจต่อกัน โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทนิภา ไตรลักษณ์ (2562, หน้า 9) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมและการดำเนินงานว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง โอกาสการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีเวลาที่เหมาะสมหรือจังหวะที่เหมาะสมที่จะมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงแต่ละกลุ่มหรือแต่ละบุคคลตั้งแต่กระบวนการ ร่วมกันคิด วางแผน จนถึงกระบวนการการตัดสินใจ ปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการ รวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรมทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ ก่อให้เกิดการวิเคราะห์การสื่อสารต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น

การดำเนินงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างการทำงาน ได้แก่ การจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกันเป็นหน่วยงานและยุทธศาสตร์ในการจัดกลุ่มซึ่งมักจะมีการแสดงการจัดกลุ่มนั้น ๆ ไว้ด้วยผังองค์กร และมีกระบวนการทำงาน ได้แก่ การลงมือทำงานต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการฝึกฝนวิธีการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งการทำงานเดี่ยวหรือการทำงานกลุ่มร่วมกับคนอื่นเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายโดยมีขั้นตอนต่าง ๆ คือ การวิเคราะห์งาน การวางแผนในการทำงาน การลงมือทำงาน และการประเมินผลการทำงาน ซึ่งต้องปฏิบัติการกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมใน

สถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ

มนิรา สร้อยศรี (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นรูปแบบการบริหารงานเชิงจิตวิทยาที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งอย่างใด โดยผู้บริหารต้องมอบอำนาจหน้าที่ ต้องมีความไว้วางใจ เชื้อมั่นในความรับผิดชอบ และยอมรับการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมนั้น ครูสามารถมีส่วนร่วมในหลายแง่มุม ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

Davis and Newstrom (1989, อ้างถึงใน ทศพล ชีวะพร, 2560, หน้า 331) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

Rensis (1969, p. 5 อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2560, หน้า 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและการตัดสินใจ โดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจครูอย่างเต็มที่ โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังครู และผู้ร่วมงานด้วยกันในการจูงใจ ครูจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูซึ่งควรเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ ทั้งองค์กรที่เป็นทางการและองค์กรที่ไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้างต้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นทั้งสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหา และติดตาม ประเมินผลการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการงานได้

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Bryman (1986, p. 139 อ้างถึงใน เทวพร ขำเมธา, 2558, หน้า 15) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจะส่งผลต่อทัศนคติของการปฏิบัติงานและสามารถกระตุ้นการจูงใจกับครู ซึ่งมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ 1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า 2) จะทำให้ครูสามารถเลือกเป้าหมายที่เขาเห็นคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual gold) กับเป้าหมายองค์กร (Organization gold) ให้เท่าเทียมกัน 3) ผู้มีส่วนร่วมจะมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวของตัวเอง

Yulk (1981, pp. 208 – 209, อ้างถึงใน ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 15) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานว่าเป็นหลักการบริหารงานที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนวความคิดเห็นเพื่อรวมแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

Vroom and Deci (1970, p. 16, อ้างถึงใน เทวพร ขำเมธา, 2558, หน้า 14) ได้พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่เป็นปัจเจกบุคคล รู้สึกได้ว่าเข้าไปร่วมในการตัดสินใจ บุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและความสามารถทำงานได้ดี ตลอดจนเมื่อเห็นได้ชัดว่าตนเองสามารถขยายเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ปรัชญาแนวความคิดในการควบคุมตนเอง (Self control or Self-regulation) ไม่ใช้การควบคุมโดยองค์กร (Organization control)

House (1970, p. 215 อ้างถึงใน ปารวณ รัตนทองคง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2562, หน้า 753) ได้บรรยายลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมบริหารที่เน้นการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพลภายในองค์กร

พฤติกรรมผู้นำในลักษณะนี้จะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้เขาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำ และการตัดสินใจของตน การชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าต้องทำงานนั้นอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จ และได้รางวัลตามที่ต้องการ ดังนั้น พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกจึงเป็นสิ่งที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความพอใจในทันที หรือเป็นแนวทางที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในอนาคตได้

จากความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานข้างต้น สรุปได้ว่า หากบุคคลได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานก็จะมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ครูมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกันในองค์กร

1.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังนี้

เทวพร ขำเมธา (2558, หน้า 16) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีอิสระในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน มาใช้เป็นกระบวนการในการบริหารงาน

Russell (1996, pp. 391 – 393 อ้างถึงใน สรวิศ จันทุม และคณะ, 2562, หน้า 73) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไว้ 4 ประการ ได้แก่ การไว้วางใจกัน ความผูกพันที่จะปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมถึงความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป้าหมายสำคัญอย่างหนึ่งอย่างใด โดยผู้บริหารต้องมอบอำนาจหน้าที่ ต้องมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความรับผิดชอบและยอมรับการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมนั้น ครู

สามารถมีส่วนร่วมในหลายแง่มุม ทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

2. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2.1 ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์เดียวกันให้บรรลุผลสำเร็จ

สุภาพร กำภู ณ อยุธยา (2561, หน้า 297) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กำหนดภารกิจและเป้าหมาย เป็นการจัดการซึ่งผู้บังคับบัญชาร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐาน และการเลือกปฏิบัติงาน โดยครุมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและกระตุ้นเพื่อให้เกิดการควบคุมตนเอง ฉะนั้น ความสำคัญของการวางแผนและการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารข้อมูลโดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผนและการควบคุมสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน

เอมอร บุญพิโย (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครุมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างมีขั้นตอนชัดเจน มีความศรัทธามุ่งมั่นในโรงเรียน มีทักษะการทำงาน และการประสานงานที่ชัดเจน

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Goal Sharing) หมายถึง การรับรู้ การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 22) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้กระบวนการทางการบริหารและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมายค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ศิริวรรณ วงศ์เพชร (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงครูได้มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

จากความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกันข้างต้น สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

2.2 ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญการมีเป้าหมายร่วมกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกันของทีมว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2548, หน้า 226 อ้างถึงใน พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564 หน้า 103) สรุปไว้ว่า กิจกรรมทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นระดับใดในหน่วยงานใด ล้วนมีกำเนิดมาจากความคิดอันเป็นกรอบนำทางว่า ควรจะทำอะไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร และอย่างไร หากปราศจากความคิดที่ชัดเจน การกระทำที่ตามมาคงปราศจากทิศทางที่แน่นอนชัดเจน ความคิดหรือเจตนารมณ์ก็เกิดขึ้นก่อนเช่นเดียวกัน จากนั้นจึงพัฒนาชัดเจนขึ้นกลายเป็นกรอบกำหนดทิศทางและแนวดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และความคาดหวังในอนาคตจะเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการคาดการณ์ล่วงหน้าในการดำเนินการกิจ

จากความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกันข้างต้น สรุปได้ว่า กลุ่มคนในองค์กรหากมีการกำหนดจุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จร่วมกัน เกิดกระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปในทางเดียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้ทุกคนมองเห็นภาพ

การทำงานตลอด ตั้งแต่ต้นจนจบและเห็นเป็นภาพเดียวกัน เกิดความเข้าใจเป้าหมาย องค์ประกอบ ผู้รับผิดชอบ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติงานอันเป็นผลให้สามารถคาดคะเนหรือมีความคาดหวังผลสำเร็จได้อย่างเป็นระบบ โดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด

2.3 องค์ประกอบของการมีเป้าหมายร่วมกัน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ การมีเป้าหมายร่วมกันไว้ ดังนี้

1. เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน (Specific)
2. สามารถวัดและประเมินผลได้ (Measurable)
3. เป็นที่ยอมรับได้ของผู้ปฏิบัติ (Acceptable)
4. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic)
5. มีกรอบเวลากำหนด (Time Frame)
6. ทำทลาย และเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติ (Extending)
7. คำนึงค่ากับการปฏิบัติ (Rewarding)

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน มีองค์ประกอบดังนี้ 1) เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน (Specific) 2) สามารถวัดและประเมินผลได้ (Measurable) 3) เป็นที่ยอมรับได้ของผู้ปฏิบัติ (Acceptable) 4) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realistic) 5) มีกรอบเวลากำหนด (Time Frame) 6) ทำทลายและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติ (Extending) 7) คำนึงค่ากับการปฏิบัติ (Rewarding)

3. การสร้างเครือข่าย

3.1 ความหมายของการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พระครูปริยัติเจตียคุณ (แสง อภิวิมลโน) และคณะ, 2565, หน้า 402) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้

สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตาม ประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

พระมหาสม ตีสุนเทโว (อินตะ) และคณะ (2561, หน้า 402)

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสพการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยง ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่ และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคม โดยมีหลักการสร้างเครือข่าย ดังนี้

- 1) การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- 2) การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของ วิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
- 3) การพัฒนาสมรรถนะ ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน
- 4) การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กร สามารถค้นหาคัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้

จากความหมายของการสร้างเครือข่ายข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนมีการติดต่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่า สร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน

3.2 ความสำคัญของการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างเครือข่ายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัชนิกร อินทเชื้อ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจุบันการสร้างเครือข่าย (Networking) มีความสำคัญและถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในการดำเนินงานของ องค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมองค์กร วิชาชีพหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร เป็นต้น การสร้างเครือข่ายชี้ให้เห็นและอธิบายภาพ

การเคลื่อนตัวของบุคคล กลุ่มหรือองค์การเพื่อรวมตัวเป็นเครือข่าย ส่งผลให้บุคคล กลุ่มหรือองค์การได้ติดต่อ ประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ ผสานความร่วมมือด้วยความสมัครใจในลักษณะการมีส่วนร่วม และการจัดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มและองค์การที่มีแนวคิด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลประโยชน์ที่ต้องการ บรรลุผลร่วมกันและการสนับสนุนช่วยเหลือกันโดยยึดหลักการ ข้อตกลงและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เกิดจากความร่วมมือที่ดีมีการประสานพลัง (Synergy) เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย มุ่งแก้ไขปัญหาที่องค์การใดองค์การหนึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือจัดการปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จได้ง่ายเพียงลำพัง นำไปสู่การขับเคลื่อนพัฒนาและเปลี่ยนแปลง สิ่งต่าง ๆ ทำให้มีพลังต่อรองกับอำนาจมีการเคลื่อนไหวกิจกรรมทางสังคมเพื่อผลประโยชน์สาธารณะร่วมกัน

จากความสำคัญของการสร้างเครือข่ายข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หรือหากจะกล่าวว่าการสร้างเครือข่ายเป็น สายใยชีวิตขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งประกอบขึ้นด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมารวมตัวกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้โครงสร้างที่กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะขององค์กร เป็นสิ่งชี้้นำเพื่อที่จะเชื่อมโยงองค์ประกอบแต่ละส่วนขององค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยการสร้างเครือข่าย เป็นกลไกสำคัญ ช่วยผลักดันภารกิจพื้นฐานขององค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

3.3 องค์ประกอบของการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัชนิกร อินทเชื้อ (2563, หน้า 49) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของการสร้างเครือข่ายสามารถอธิบายผ่านองค์ประกอบ 7 ประการ 1) ผู้จัดการเครือข่าย 2) การทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่าย 3) ความคล่องตัว 4) ความรับผิดชอบของหน่วยงานในเครือข่ายมากกว่าหนึ่งหน้าที่ 5) ปัจจัยส่งเสริมความเข้มแข็งที่แตกต่างกัน 6) การได้รับการสนับสนุน และ 7) รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย (ชื่อตัวแบบเครือข่าย 7 เหลี่ยม (Heptagon Network Model))

สายสุตา เตียเจริญ และคณะ (2565, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่าย 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 3) บทบาทสมาชิกในเครือข่าย

สรุปได้ว่า โรงเรียนควรมีการสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม มีการจัดโครงสร้างและหน้าที่ของภาคีเครือข่าย ดำรงรักษาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

4. การไว้วางใจต่อกัน

4.1 ความหมายของการไว้วางใจต่อกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการไว้วางใจต่อกัน ดังนี้

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000, pp. 563 – 576) ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพาความไว้วางใจเป็นทั้งความเชื่อ Belief การตัดสินใจ (Decision) และการกระทำ (Action)

Rotter, J. B. (1971, pp. 443 – 448) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำคำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975, pp. 131 – 156) นิยามความหมายของความไว้วางใจว่า แสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook, J., & Wall, T. (1980. pp. 39 – 52) กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Rotter, J. B. (1971, pp. 449 – 452) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นความเชื่อ โดยทั่วไปที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเต็มใจในการร่วมมือและผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์จากการร่วมมือกัน

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998, pp. 438 – 459) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

Boies & Corbett as cited in Knoll (2007, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

Rousseau, D. M., Stikin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998, pp. 393 – 398) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975, pp. 157 – 170) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

Rousseau, D. M., Stikin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998, pp. 399 – 404) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่นความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Luhman, N. (1979) ให้นิยามถึงความไว้วางใจส่วนใหญ่ มักเกี่ยวข้องกับ ความไว้วางใจที่มีต่อกันว่าแต่ละฝ่ายจะกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ส่งผลประโยชน์สูงสุดแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งรูปแบบหรือระดับความไว้วางใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความไว้วางใจแบบไร้เหตุผล (Blind trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลความรู้ไม่เพียงพอ จึงใช้หลักการที่ไร้เหตุผลมากำหนด ความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 2 ความไว้วางใจแบบมีแผน (Calculative trust) คือ ความไว้วางใจที่ใช้หลักการด้านค่าใช้จ่าย หรือผลประโยชน์ ในทางฉ้อฉลหรือในทางมิชอบมาตัดสินใจเพื่อดำเนินความสัมพันธ์ต่อไป

ระดับที่ 3 ความไว้วางใจที่สามารถพิสูจน์ได้ (Verifiable trust) คือ ความไว้วางใจที่ฝ่ายหนึ่งสามารถจะทำการตรวจสอบการกระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความสามารถ ว่ามีความเหมาะสมและสมควรแก่การให้ความไว้วางใจหรือไม่

ระดับที่ 4 ความไว้วางใจที่ได้รับมอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง (Earned trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ฝ่ายหนึ่งได้รับมาจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Reciprocal trust) คือ ความไว้วางใจที่ทั้งสองฝ่ายมีให้ต่อกัน (Mutual trust) นั้นหมายถึง ฝ่ายหนึ่งให้ความไว้วางใจอีกฝ่ายหนึ่ง เพราะฝ่ายนั้นให้ความไว้วางใจในตัวเอง

จากความหมายของการไว้วางใจต่อกันข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจต่อกัน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนได้รับทราบว่าได้รับรู้ข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริง มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรม การยอมรับนับถือซึ่งกันว่าความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของตนมีประโยชน์ และสำคัญต่อโรงเรียนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน จนถึงการลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้ ความไว้วางใจต่อกันจะนำมาซึ่งการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เพราะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้

4.2 ความสำคัญของการไว้วางใจต่อกัน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญการไว้วางใจต่อกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นวิธีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กรและเป็นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญแสดงถึง ความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธ์ภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอแต่ก็ไม่อาจพูดได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลานาน แต่อาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และไม่มีการลงโทษจะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้นซึ่งเป็นการทำลายของผู้นำประการที่สอง ความต้องการความไว้วางใจต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรต่ำก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูงจะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่สูง และสุดท้าย คือ ความไว้วางใจต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธ์ภาพ ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ประการถัดมา Marshall (2000) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ

ของความไว้วางใจโดยมองความเป็นธรรมชาติของมนุษย์และกฎแห่งธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งหมายถึงการดำรงชีวิตด้วยความจริง ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่จำเป็น มนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นความต้องการทางด้านชีววิทยา เมื่อกำเนิดขึ้นมาในโลก ความไว้วางใจก็เป็นสิ่งที่จำเป็นทางด้านร่างกาย เนื่องจากเมื่อเกิดขึ้นมาก็จะพบกับความไม่มั่นคง ไม่มีสิ่งปกคลุมร่างกายและได้รับความเสี่ยง ซึ่งไม่ได้มีการคำนึงถึงความเปราะบางนี้ แต่ความไว้วางใจจะเกิดได้ต้องมีความซื่อสัตย์และให้การดูแล ถ้าสิ่งเหล่านี้ไม่เกิดขึ้นความไว้วางใจก็จะถูกทำลาย เมื่อเจริญเติบโตขึ้นความไว้วางใจไม่สูญหายไปแต่ระดับของความไว้วางใจจะอยู่ในรูปของประสบการณ์ และเป็นเหตุการณ์ที่ดำเนินต่อมา โดย Mink et al. (1993) มองว่า ความไว้วางใจเป็นเรื่องทางกายภาพ บุคคลรู้สึกว่าร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ต้องปลอดภัย เมื่อรู้สึกไม่มั่นใจว่าจะได้รับความปลอดภัย บุคคลจะเริ่มเกิดความไม่มั่นคง และวิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ความสำคัญของความไว้วางใจ ประการสุดท้าย คือ การเคารพตนเอง เป็นพื้นฐานที่บุคคลจะต้องปฏิบัติในแต่ละวัน บุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีถ้าบุคคลให้ความไว้วางใจและสามารถไว้วางใจผู้อื่น บุคคลที่มีความเคารพตนเองต่างขึ้นอยู่กับทิศทางความกลัวและอาจจะมีความต้องการที่ยินยอมผู้อื่นมาก ระดับของการเคารพตนเองจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลของสัมพันธภาพการทำงาน (Marshall, 2000) ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากความไว้วางใจเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จของศตวรรษที่ 21 (Healey, 2007) ส่งผลต่อรายได้และกำไรในทุก ระดับขององค์กร (Davis, Schoorman, Mayer, & Tan, 2000) นอกจากนี้ (Dirks & Ferrin, 2002) ศึกษาวิจัยความไว้วางใจ โดยวิธีการ Meta-Analysis พบว่า ผลของความไว้วางใจส่งผลต่อทัศนคติ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กร ความเชื่อในสารสนเทศ การลาออกที่ลดลง การเป็นสมาชิกในองค์กรที่ดี และผลการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจึงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูเพราะความไว้วางใจถือเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีต่อกันในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารกับครูมีเจตนาที่ดีต่อกัน ไม่มีวาระซ่อนเร้น สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าประสงค์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันด้วยความสามารถที่มีและเชื่อใจกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ย่อมส่งผลในทิศทางที่ดีต่อองค์กร

จากความสำคัญของการไว้วางใจต่อกันข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจต่อกันมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมาก เป็นสิ่งที่ช่วยทำให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดีขึ้น อันจะส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานดีขึ้น และบุคคลจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและรักษาสมาชิกให้คงอยู่ต่อไปได้

4.3 องค์ประกอบของการไว้วางใจต่อกัน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการไว้วางใจต่อกัน ไว้ดังนี้ การศึกษาความไว้วางใจในองค์กรของ Mayer, Davis, และ Schoorman (1995) ได้เสนอแนวคิดว่า ความไว้วางใจในองค์กรนั้น มีปัจจัยที่ส่งผลหรือเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กร โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความสามารถ (Ability)
2. ความเมตตากรุณา (Benevolence)
3. ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity)

คุณลักษณะของผู้สร้างความไว้วางใจ (Trustee) จะแสดงออกมาในรูปแบบของความน่าเชื่อถือของตัวผู้สร้างความไว้วางใจ (Trustee) โดย Mayer, Davis, และ Schoorman (1995) ได้จำแนกคุณลักษณะดังกล่าวออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถ (Ability) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมอันเป็นลักษณะส่วนบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจผู้อื่น หรือการโน้มน้าวให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจและเป็นลักษณะที่ปรากฏอยู่ในตัวของผู้สร้างความไว้วางใจ (Trustee)

2. ความเมตตากรุณา (Benevolence) คือ ความรู้สึกเต็มใจและอยากที่จะทำในสิ่งที่ดีและมีคุณค่าให้กับผู้ที่ให้ความไว้วางใจแก่เราโดยปราศจากการหาประโยชน์ส่วนตนซึ่งความเมตตากรุณาเป็นการรับรู้ทางบวกเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้สร้างความไว้วางใจที่กระทำต่อผู้ให้ความไว้วางใจ ดังนั้นความเมตตากรุณาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเกิดความไว้วางใจ

3. ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity) คือ ความสม่ำเสมอปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา เช่น ความเสมอต้นเสมอปลายในการกระทำ มีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบในการตัดสินใจและจากการกระทำได้อย่างเหมาะสมตรงไปตรงมา เป็นต้น

Mishra (1996) ได้จำแนกองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านความสามารถ (Competency Dimension) หมายถึง ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นได้จากความเชื่อมั่นว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น

ความสามารถในการทำงานที่ดี ความสามารถในการตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม มีผลงานที่ดีและเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลทั่วไป รวมไปถึงมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความสามารถนั้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการเกิดคุณธรรม

2. มิติด้านความเปิดเผย (Openness Dimension) หมายถึง ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ และปฏิบัติต่อกันและกันอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมาไม่ปิดป้องความจริงต่อกัน รวมไปถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นและประเมินสิ่งที่รับฟังด้วยความไว้วางใจ

3. มิติด้านความห่วงใย (Concern Dimension) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อบุคคล ว่าบุคคลนั้นจะไม่แสวงหาผลประโยชน์อันไม่เป็นธรรม โดยให้ความสำคัญ ห่วงใยต่อความผาสุกและความรู้สึกของบุคคลอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

4. มิติด้านความเชื่อถือได้ (Reliability Dimension) หมายถึง ความคาดหวังว่าบุคคลนั้นจะมีความสม่ำเสมอทั้งในด้านคำพูดและการกระทำ นั่นคือ สามารถปฏิบัติได้ตามสิ่งที่พูดและพูดในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ซึ่งถ้าหากองค์กรใดขาดความสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำย่อมทำให้ความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

Robbins (1996) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กรว่าประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้องและหลักคุณธรรม

2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลในเรื่องของงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ความสม่ำเสมอ (Consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ (Reliability) มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถคาดคะเนได้ล่วงหน้า (Predictability) รวมไปถึงมีการประเมินการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ (Good-Judgment)

4. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าที่เพื่อบุคคลอื่น

5. การเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมไปถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น โดยไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์เหล่านั้น

Shaw (1997) กล่าวว่า การจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนี้

1. ความสำเร็จในผลงานขององค์กร (Achieving Results) การที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจได้นั้น บุคคลย่อมจะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จจนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

2. ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) เป็นการแสดงออกถึงความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือ เมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติตามตรงไปตรงมาถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์กรสามารถรักษาคำพูดและปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกันตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซื่อตรงต่อกัน

3. การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) เป็นการให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจและดูแลเอาใจใส่ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความผาสุกของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลให้เรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้น เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์กร เกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ มี 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความสามารถ (Ability)
2. ความเมตตากรุณา (Benevolence)
3. ความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา (Integrity)

สรุปว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เป็นผลสำเร็จของการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกัน

โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการประสานงาน การสื่อสารกัน โดยใช้ทักษะและความรอบรู้อย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทิศทางในการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนในสังกัด และสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7 S ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, หน้า 1 – 30)

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงาน แบบคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตรม.

1.2 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

2. ทิศทางในการพัฒนาการศึกษา

2.1 วิสัยทัศน์ “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ

2.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน ได้รับความปลอดภัยจากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่

2.2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.2.4 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.2.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2.6 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.2.8 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

2.3 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียน และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.4 เป้าประสงค์

2.4.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2.4.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและ

ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการทำงาน และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2.4.3 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2.4.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

2.4.5 โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัลของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

2.4.6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนมีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

3. โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน จำนวน 2,033 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ที่ตั้งของโรงเรียน แยกอำเภอ จำนวนประชากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สพม.นครพนม	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	
	แห่ง	ประชากร (คน)	แห่ง	ประชากร (คน)	แห่ง	ประชากร (คน)
1. อำเภอเมืองนครพนม	5	150	0	0	2	299
2. อำเภอท่าอุเทน	4	78	2	132	0	0
3. อำเภอปลาปาก	4	77	2	92	0	0
4. อำเภอวังยาง	2	30	0	0	0	0
5. อำเภอนาแก	3	66	1	58	1	105
6. อำเภอเรณูนคร	1	21	0	0	1	104
7. อำเภอธาตุพนม	4	80	1	42	1	125
8. อำเภอโพนสวรรค์	1	27	1	58	0	0
9. อำเภอนาหว้า	3	53	1	61	0	0
10. อำเภอศรีสงคราม	5	118	0	0	1	89
11. อำเภอบ้านแพง	2	43	1	68	0	0
12. อำเภอนาทม	2	51	0	0	0	0
รวม	36	794	9	511	6	728

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ 12 อำเภอ คือ อำเภอท่าอุเทน อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอวังยาง อำเภอนาแก อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง และอำเภอนาทม

4. สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7 S

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้หลัก 7 S พบว่า ประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) ได้แก่ ด้านบุคลากร (Staff : S1) ผู้บริหารขององค์การ ผ่านกระบวนการสรรหาเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งด้วยเกณฑ์การประเมินทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำ ผู้บริหาร

ขององค์การ สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรทุกระดับ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารขององค์การ มีความสามารถ และทักษะในการใช้ ICT สำหรับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการแบบกัลยาณมิตร ร่วมคิด ร่วมทำ อีกทั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ เป็นไปตามรูปแบบที่ส่วนกลางกำหนด การจัดโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน เหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จะเป็นข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องในการบริหาร และพัฒนาโรงเรียน สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

ดวงรัตน์ จุ้ยศิริ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมหลักสูตรสองภาษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนของรัฐ 250 คน โรงเรียนเอกชน 190 คน รวมทั้งสิ้น 440 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมหลักสูตรสองภาษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการในโรงเรียนของรัฐในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐและเอกชน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 ทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยโรงเรียนเอกชนสูงกว่าโรงเรียนของรัฐ

ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดต่างกัน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลักความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง 5) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หลักคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง 6) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามหลักธรรมาภิบาลที่ควรนำมาพัฒนา มีทั้งหมด 4 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

จันทรา จรเด็จ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สุรัตน์ ไชยชมภู และจันทรา จรเด็จ (2560, หน้า 56 – 57) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปวีณา บุญมาชาติ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2561, หน้า 912)

ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก ไม่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ ขวัญใจ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงานตามลำดับ

อาภาพร ฝ่ายสกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 401)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า ไม่แตกต่างกัน

พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เดชศรี สุวิรัตน์, นัญจรี เจริญสุข และสถาพร สังข์ชาวสุทธิรักษ์ (2564, หน้า 231) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 194) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิภาวดี จักรแก้ว (2564, หน้า 164 – 165) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในโรงเรียน ขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

นิลาวรรณ สุวรรณมณี (2566, หน้า 40) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หลักการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหา

ภายในโรงเรียน 3) พฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย การตัดสินใจ การกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน การสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

อริศรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ชนิศรา ต้นสอน และสมกุล ถาวรกิจ (2565, หน้า 260) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มี การปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์

ยุทธศักดิ์ อินทฤาฎ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 4 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้าน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน คือ 1) การ วางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข และ ประสิทธิภาพของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากรและ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

ศิริภรณ์ วงศ์เพชร (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นขนาดของโรงเรียนด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่าง

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ และจันทรีศม์ ภูติอริยวัฒน์ (2566, หน้า 344) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 357 คน พบว่า ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีมประสิทธิผลของทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

Kindred (2002, p. 495) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ในรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 480 คน ระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ มีการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการแนะแนวการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนและการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

Cansoy, R. (2019, p. 40) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบกระจาย ภาวะผู้นำแบบรายบุคคลและแบบมุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของครู พฤติกรรมการบริหารของโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และมีความยืดหยุ่น แบ่งปันความเป็นผู้นำที่โรงเรียน การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นรายบุคคล และการเปิดเผยส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานของครู

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

Trimble and Miller (1996, p. 40) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูน และการสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

ทีมสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ขวัญกำลังใจ และการสื่อสาร และสามารถเพิ่มการจัดการแบบมีส่วนร่วม ความเป็นเจ้าของในความสำเร็จของโรงเรียน และเพิ่มการเรียนรู้ให้กับนักเรียน แต่ทีมยังสามารถทำลายฮาร์โมนี สร้างความตึงเครียด และเสียเวลา กลยุทธ์เหล่านี้ที่ตามมาสามารถเพิ่มประโยชน์สูงสุดและลดความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลเสีย เขาวีพากษ์วิจารณ์การศึกษาของสหรัฐฯ ในช่วงทศวรรษที่ 1980 และ 1990 อย่างรุนแรงและต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปกป้องในส่วนของนักการศึกษาที่กำลังดิ้นรนเพื่อสร้างรากฐานสำหรับอนาคตของประเทศ นักวิจัยด้านการศึกษา เช่น Berliner และ Biddle (1995) ระบุว่าข้อมูลวัตถุประสงค์ไม่สนับสนุนแนวคิดเรื่องการทำลายคุณภาพของโรงเรียน แต่ปัญหาที่ชัดเจนยังคงอยู่ นักเรียนในสหรัฐอเมริกาไม่ได้มาตรฐานระดับสากลอย่างที่หลาย ๆ คนคาดหวัง พวกเขามีความหลากหลายมากขึ้นในด้านภาษา วัฒนธรรม และ

ค่านิยม ได้รับการสนับสนุนน้อยลงจากสภาพแวดล้อมครอบครัวที่มั่นคง และเผชิญกับโลกที่มีความรุนแรงและวุ่นวายมากขึ้น

Katzenbach (1997, หน้า 91) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

จากเอกสาร และงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจกัน ปฏิบัติตามระเบียบ มีการยอมรับและเคารพบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาในโรงเรียน ประกอบกับยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ พฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ 4) การจูงใจ ส่วนประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย 4) การไว้วางใจต่อกัน การวิจัยครั้งนี้จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,033 คน จาก 51 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครูผู้สอน 1,943 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จาก 51 โรงเรียน การสุ่มครั้งนี้ ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			จำนวน (คน)		รวม	จำนวน (คน)		รวม
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	
1	เล็ก	36	42	752	794	36	144	180
2	กลาง	9	19	492	511	9	72	81
3	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	6	29	699	728	6	72	78
รวม		51	90	1,943	2,033	51	288	339

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. คำเตยอุปถัมภ์	2	31	33	1	4	5
2. ศรีโคตรบูรณ์	1	35	36	1	4	5
3. บ้านผึ้งวิทยาคม	1	35	36	1	4	5
4. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	31	33	1	4	5
5. วังกระแสวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
6. กุดาไก่อวิทยาคม	1	26	27	1	4	5
7. ธรรมโษษิตวิทยา	1	11	12	1	4	5
8. โคกสว่างประชาสรรค์	1	19	20	1	4	5
9. มหาชัยวิทยาคม	1	17	18	1	4	5
10. โพนแพงพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
11. กุดฉิมวิทยาคม	1	17	18	1	4	5
12. วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	17	18	1	4	5
13. นาถอนพัฒนา	2	21	23	1	4	5
14. ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	20	21	1	4	5
15. พระซองสามัคคีวิทยา	1	33	34	1	4	5
16. หนองบ่อวิทยานุกูล	1	12	13	1	4	5
17. ธรรมมารวิทยานุกูล	1	17	18	1	4	5
18. วังยางวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
19. หนองโพธิ์พิทยาคม	1	12	13	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
20. ไชยบุรีวิทยาคม	2	22	24	1	4	5
21. รามราชพิทยาคม	1	21	22	1	4	5
22. ทาจำปาวิทยา	1	15	16	1	4	5
23. เชียงยืนวิทยา	1	14	15	1	4	5
24. ภูลังกาพิทยาคม	1	21	22	1	4	5
25. สามผงวิทยาคม	1	19	20	1	4	5
26. สนิธิราษฎร์วิทยา	2	28	30	1	4	5
27. นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	17	18	1	4	5
28. นาเดื่อพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
29. บ้านข่าพิทยาคม	1	28	29	1	4	5
30. นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	1	17	18	1	4	5
31. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
32. อุดมพัฒนศึกษา	1	16	17	1	4	5
33. คอวิทยาคม	1	26	27	1	4	5
34. นาทมวิทยา	2	32	34	1	4	5
35. หนองชนพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
36. หนองแวงวิทยานุกูล	1	20	21	1	4	5
รวม	42	752	794	36	144	180

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ปลาปากวิทยา	3	46	49	1	8	9
2. มัธยมพัชรกิตติยาภา 1 นครพนม	2	41	43	1	8	9
3. นาแกพิทยาคม	2	56	58	1	8	9
4. อุเทนพัฒนา	3	91	94	1	8	9
5. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	56	58	1	8	9
6. บานแพงพิทยาคม	2	66	68	1	8	9
7. อุ่มเหมาประชาสรรค์	2	40	42	1	8	9
8. พะทายพิทยาคม	2	36	38	1	8	9
9. นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	59	61	1	8	9
รวม	19	492	511	9	72	81

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. นครพนมวิทยาคม	5	151	156	1	12	13
2. นาแกสามัคคีวิทยา	5	100	105	1	12	13
3. ปิยะมหาราชาลัย	5	138	143	1	12	13
4. ธาตุพนม	5	120	125	1	12	13
5. เรณูนครวิทยานุกูล	5	99	104	1	12	13
6. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	85	89	1	12	13
รวม	29	693	722	6	72	78

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.1.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับผู้บริหารหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร, ครูผู้สอน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ และ 4) การจูงใจ มีลักษณะเป็น

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ
ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

- 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร ระดับมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร ระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหาร ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน
3) การสร้างเครือข่าย และ 4) การไว้วางใจต่อกัน มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้
เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ
แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสม
ของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การ
ได้มาของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ อาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษามีประสบการณ์การสอน
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 2 ท่าน ดำรงตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 1 ท่าน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน และดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะครู
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน มีรายนาม ดังนี้

2.2.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการ
บริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.3 ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2.2.5.4 ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
สนธิราษฎร์วิทยา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

2.2.5.5 นางปาริย์ เจริญวงศ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
(Index of item objective congruence) มีค่า 0.6 ขึ้นไปจึงสามารถนำมาใช้ได้

2.2.5.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้

(Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนของโรงเรียนที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 50 คน จาก 10 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนท่าแร่ศึกษา โรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา โรงเรียนบะฮีวิทยาคม โรงเรียนท่าสงครามวิทยา โรงเรียนหนองวางวิทยา และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ นำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้ แบบสอบถามพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.89 – 0.94 มีค่าความเชื่อมั่น .975 แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.87 – 0.93 มีค่าความเชื่อมั่น .977

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก

รายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's-Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

2.2.7 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.8 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 นำแบบสอบถาม เรื่อง พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มาตรวจให้คะแนนตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 82) แสดงระดับพฤติกรรมการบริหาร และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดดังนี้

4.3.1 เกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามในระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

พฤติกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5

พฤติกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ระดับมาก ระดับคะแนน 4

พฤติกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ระดับปานกลาง ระดับคะแนน 3

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ระดับน้อย ระดับคะแนน 2

พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1

4.3.2 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร
และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนด
เกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหาร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.3 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการ
แปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.4 การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 336 – 337)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า
พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์
ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า
พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์
ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า
พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์
ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า
พฤติกรรมกรรมการบริหาร/ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์
ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence) ของ

แบบสอบถาม

2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานข้อ 1 “พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 สมมติฐานข้อ 2 “ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 สมมติฐานข้อ 3 “พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ t-test ชนิด independent Simple test ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-way ANOVA

3.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ t-test ชนิด independent Sample test ส่วน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์การทดสอบ F-test ชนิด One-way ANOVA

3.5 สมมติฐานข้อ 5 “พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ถ้าผลของการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านใดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญและมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

1.1 อาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

- 1.2.1 ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- 1.2.2 นายฉัตรไชย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
- 1.3.1 นายสนั่น เมตุลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัด
นครพนม
- 1.3.3 นายธงชัย คำชนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
- 1.3.2 ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
- 1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
- 1.4.1 นางสาวอนุกิตา สารทอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
- 1.4.2 นางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
- 1.4.3 นางพิมพ์รัตน์ โพธิ์สุ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ที่ผู้วิจัยได้นำมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน
มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบ
ความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละของข้อมูล
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์

X_t	แทน ภาพรวมของพฤติกรรมการบริหาร
X_1	แทน พฤติกรรมการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร
X_2	แทน พฤติกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ
X_3	แทน พฤติกรรมการบริหาร ด้านการตัดสินใจ
X_4	แทน พฤติกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ
Y_t	แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
Y_1	แทน ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน
Y_2	แทน ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
Y_3	แทน ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่าย
Y_4	แทน ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจต่อกัน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 339 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ที่ต่างกัน แตกต่างกัน การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé -Method) หรือ LSD (LSD Method) ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและ ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน แตกต่างกัน การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของ สถานศึกษาที่ต่างกันใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé -Method) หรือ LSD (LSD Method) ตามความเหมาะสม

2.5 หาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

3. หาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหา ร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	51	15.00
	ครูผู้สอน	288	85.00
	รวม	339	100.00
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	180	53.10
	ขนาดกลาง	81	23.90
	ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	78	23.00
	รวม	339	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	162	47.80
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	33.60
	มากกว่า 20 ปี	63	18.60
	รวม	339	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และครูผู้สอน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ประสบการณ์ระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.16 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “พฤติกรรม
การบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนด
ไว้ ดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.19	.71	มาก	1
2. ด้านการเป็นผู้นำ	4.19	.72	มาก	2
3. ด้านการตัดสินใจ	4.16	.69	มาก	3
4. ด้านการจูงใจ	4.16	.74	มาก	4
รวม	4.18	.68	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสารและการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ การตัดสินใจและการจูงใจ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.23	.81	มาก	3
2	ผู้บริหารได้แจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู	4.30	.76	มาก	2
3	ทุกครั้งที่มีการพบปะหารือกันผู้บริหาร จะกล่าวถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.18	.82	มาก	4
4	ผู้บริหารได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกตองและ แม่นยำจากครูในโรงเรียน	4.11	.83	มาก	5
5	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนรวมกัน	4.03	.93	มาก	6
6	เมื่อผู้บริหารรับเรื่องราวเกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจาก ต้นสังกัด จะแจ้งให้ครูทราบทันทีเพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.31	.75	มาก	1
	รวม	4.19	.71	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) เมื่อผู้บริหาร รับเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจากต้นสังกัด จะแจ้งให้ครู ทราบทันทีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.31$) 2) ผู้บริหารได้แจ้งให้ทราบถึงความ เคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู ($\bar{X} = 4.30$) และ 3) ผู้บริหารเป็น ผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากครู ในโรงเรียน	4.08	.89	มาก	6
2	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูสามารถ ปฏิบัติงานที่มอบหมายได้จนสำเร็จได้ด้วย ความเต็มใจ	4.10	.89	มาก	5
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.28	.79	มาก	1
4	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการ ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการ ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู ในโรงเรียน	4.24	.81	มาก	2
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ	4.24	.83	มาก	3
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู ในการบริหารโรงเรียน	4.19	.84	มาก	4
	รวม	4.19	.72	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.28$) 2) ผู้บริหารได้ ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.24$) 3) ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุงและ เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูในโรงเรียนและ 4) ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการตัดสินใจ	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การตัดสินใจของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน	4.10	.85	มาก	4
2	การตัดสินใจของผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจน	4.10	.91	มาก	5
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ	4.16	.86	มาก	3
4	ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	4.21	.74	มาก	2
5	การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งจะนำไปสู่การปฏิบัติ	4.28	.68	มาก	1
6	ผู้บริหารรับฟังขอเสนอแนะและความคิดเห็นของครูประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.09	.84	มาก	6
	รวม	4.16	.69	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) การตัดสินใจ
ของผู้บริหารแต่ละครั้งจะนำไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.28$) 2) ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจ
ที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.21$) และ 3) ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศ
มาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการจูงใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ	4.11	.84	มาก	5
2	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด และความสามารถ	4.22	.80	มาก	1
3	ผู้บริหารประกาศยกย่องชมเชยครูใน โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น	4.22	.82	มาก	2
4	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครู ในโรงเรียน	4.12	.92	มาก	4
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศ เวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่	4.22	.89	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้น เสมอปลาย	4.09	.91	มาก	6
	รวม	4.16	.74	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูในโรงเรียน 2) ผู้บริหารประกาศยกย่องชมเชยครูในโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “พฤติกรรมการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 14 – 18

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.26	.57	มาก	4
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.30	.62	มาก	2
3. ด้านการสร้างเครือข่าย	4.29	.63	มาก	3
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน	4.41	.55	มาก	1
รวม	4.31	.55	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.41$)
รองลงมา คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$) การสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.29$) และ
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต ของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.16	.80	มาก	6
2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลาย และเพิ่มขึ้น	4.32	.66	มาก	3
3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.19	.77	มาก	4
4	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมี ความสำคัญช่วยให้โรงเรียนมีผลการ ดำเนินงานที่ดี	4.35	.65	มาก	2
5	ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน และมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ	4.37	.67	มาก	1
6	มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานที่ดี	4.17	.76	มาก	5
	รวม	4.26	.57	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ท่านมี
โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องาน

ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$) 2) งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญช่วยให้โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่ดี ($\bar{X} = 4.35$) และ 3) งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ท่านได้รวมกันศึกษาหาข้อมูลก่อนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน	4.28	.71	มาก	5
2	ท่านได้รวมกันกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน	4.31	.71	มาก	4
3	กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและมีวางแผนทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	4.32	.67	มาก	2
4	มีการรับฟังเหตุผลของซึ่งกันและกันด้วยใจเปิดกว้างในกรณีปฏิเสธเป้าหมาย	4.32	.74	มาก	3
5	เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้ว สามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่น	4.22	.75	มาก	6
6	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ด้วยความพึงพอใจ	4.35	.66	มาก	1
	รวม	4.30	.62	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ทานปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ด้วยความพึงพอใจ ($\bar{X} = 4.35$) 2) กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและมีวางแผนทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และ 3) กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและมีวางแผนทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างเครือข่าย	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีการเชื่อมโยง ติดต่อสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนในโรงเรียน	4.29	.68	มาก	4
2	มีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน	4.32	.68	มาก	2
3	มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ	4.31	.73	มาก	3
4	ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.23	.77	มาก	5
5	ได้รับการอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงาน	4.23	.72	มาก	6
6	มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	4.34	.70	มาก	1
	รวม	4.29	.63	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.34$) 2) มีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน ($\bar{X} = 4.32$) และ 3) มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการไว้วางใจต่อกัน	ค่าสถิติ (n = 339)		แปล ความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การทราบข้อมูลของหน่วยงานตามความเป็นจริง	4.27	.75	มาก	5
2	การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต	4.61	.59	มาก	1
3	การลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้	4.55	.62	มาก	2
4	ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้รับการแก้ไขอย่างเป็นธรรม	4.23	.77	มาก	6
5	การได้รับความนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	.69	มาก	4
6	การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กร	4.45	.62	มาก	3
	รวม	4.41	.55	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน ตามความ

ความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ($\bar{X} = 4.61$) 2) การลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้ ($\bar{X} = 4.55$) และ 3) การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่ให้ประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “พฤติกรรม การบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” การเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาด ของโรงเรียนที่ต่างกันใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé –Method) หรือ LSD (LSD Method) ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19 – 23

ตาราง 19 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

พฤติกรรมการบริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.57	.37	4.13	.74	6.55**	.00
2. ด้านการเป็นผู้นำ	4.50	.48	4.13	.74	4.53**	.00
3. ด้านการตัดสินใจ	4.51	.36	4.10	.71	6.28**	.00
4. ด้านการจูงใจ	4.57	.45	4.09	.76	6.20**	.00
รวม	4.54	.36	4.11	.70	6.54**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

พฤติกรรมการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2	.96	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	169.50	336	.50		
	รวม	171.43	338			
2. ด้านการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	.82	1.61	.20
	ภายในกลุ่ม	171.97	336	.51		
	รวม	173.62	338			

ตาราง 20 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	2	.72	1.52	.22
	ภายในกลุ่ม	158.81	336	.47		
	รวม	160.25	338			
4. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.41	2	1.20	2.20	.11
	ภายในกลุ่ม	183.67	336	.55		
	รวม	186.07	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	.90	1.96	.14
	ภายในกลุ่ม	153.98	336	.46		
	รวม	155.77	338			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	9.74	2	4.87	10.12**	.000
	ภายในกลุ่ม	161.69	336	.48		
	รวม	171.43	338			
2. ด้านการเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	5.17	2	2.58	5.15**	.006
	ภายในกลุ่ม	168.45	336	.50		
	รวม	173.62	338			

ตาราง 21 (ต่อ)

พฤติกรรมการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.38	2	2.69	5.84**	.003
	ภายในกลุ่ม	154.87	336	.46		
	รวม	160.25	338			
4. ด้านการจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.93	2	2.46	4.57**	.011
	ภายในกลุ่ม	181.15	336	.54		
	รวม	186.07	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.16	2	3.08	6.91**	.001
	ภายในกลุ่ม	149.61	336	.45		
	รวม	155.77	338			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จึงนำทุกด้านไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé -Method) ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ที่แตกต่างกัน

พฤติกรรม การบริหาร	ทดสอบ โดยวิธี	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.03	4.28	4.46
1. ด้านการ ติดต่อ สื่อสาร	Scheffé	น้อยกว่า 10 ปี	4.03	-	-0.25*	-0.43*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.28	-	-	-0.18*
		มากกว่า 20 ปี	4.46	-	-	-
2. ด้านการ เป็นผู้นำ	LSD	$\bar{X}$		4.07	4.26	4.37
		น้อยกว่า 10 ปี	4.07	-	-0.19*	-0.31*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.26	-	-	-0.11
3. ด้านการ ตัดสินใจ	LSD	มากกว่า 20 ปี	4.37	-	-	-
		$\bar{X}$		4.03	4.23	4.35
		น้อยกว่า 10 ปี	4.03	-	-0.20*	-0.31*
4. ด้านการ จูงใจ	LSD	ระหว่าง 10-20 ปี	4.23	-	-	-0.12
		มากกว่า 20 ปี	4.35	-	-	-
		$\bar{X}$		4.04	4.24	4.33
รวม	Scheffé	น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-0.20*	-0.29*
		ระหว่าง 11-20 ปี	4.24	-	-	-0.09
		มากกว่า 20 ปี	4.33	-	-	-
รวม	Scheffé	$\bar{X}$		4.04	4.25	4.38
		น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	-0.21*	-0.33*
		ระหว่าง 11-20 ปี	4.25	-	-	-0.12*
		มากกว่า 20 ปี	4.38	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 11 – 20 ปีและน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยในข้อที่ 3 ที่ว่า “พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” ในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องในส่วนของการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน” การเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples t-test ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé –Method) หรือ LSD (LSD Method) ตามความเหมาะสมปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 23 – 30

ตาราง 23 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	4.54	.36	4.21	.59	6.55**	.00
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.49	.61	4.27	.62	2.39*	.02
3. ด้านการสร้างเครือข่าย	4.58	.45	4.23	.64	4.76**	.00
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน	4.70	.32	4.36	.57	6.01**	.00
รวม	4.58	.39	4.27	.56	4.88**	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การ
ไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่
การมีเป้าหมายร่วมกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	.73	2.28	.10
	ภายในกลุ่ม	108.02	336	.32		
	รวม	109.49	338			
2. ด้านการมีเป้าหมาย ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.53	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	130.13	336	.39		
	รวม	131.19	338			
3. ด้านการสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	.59	1.51	.22
	ภายในกลุ่ม	132.00	336	.39		
	รวม	133.19	338			
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	.94	3.14*	.04
	ภายในกลุ่ม	100.35	336	.30		
	รวม	102.22	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	.56	1.89	.15
	ภายในกลุ่ม	100.00	336	.30		
	รวม	101.12	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจต่อกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มี
ค่าเฉลี่ย รายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (LSD Method)
ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามขนาดของ
โรงเรียนที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผล การทำงาน เป็นทีม	ทดสอบ โดยวิธี	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
				4.39	4.33	4.54
ด้านการไว้วางใจ ต่อกัน	LSD	เล็ก	4.39	-	.063	-.063
		กลาง	4.33	-	-	-.209*
		ใหญ่	4.54	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจต่อกัน พบว่า
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นน้อยกว่า
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.16	2	1.08	3.39*	.03
	ภายในกลุ่ม	107.32	336	.32		
	รวม	109.49	338			

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการมีเป้าหมาย ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	2	.74	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	129.72	336	.39		
	รวม	131.19	338			
3. ด้านการสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	.63	1.59	.20
	ภายในกลุ่ม	131.94	336	.39		
	รวม	133.19	338			
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	.52	1.71	.18
	ภายในกลุ่ม	101.19	336	.30		
	รวม	102.22	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	.64	2.17	.12
	ภายในกลุ่ม	99.84	336	.30		
	รวม	101.12	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงนำด้านดังกล่าวไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธี LSD (LSD Method) ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

ประสิทธิผล การทำงาน เป็นทีม	ทดสอบ โดยวิธี	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.19	4.29	4.40
ด้านการมีส่วนร่วม ในการ ดำเนินงาน	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-.099	-.212*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.29	-	-	-.113
		มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัยในข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “พฤติกรรม
การบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผล การวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตาราง 28

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
X_t	1									
X_1	.942**	1								
X_2	.957**	.870**	1							
X_3	.952**	.877**	.874**	1						
X_4	.948**	.833**	.892**	.870**	1					
Y_t	.799**	.722**	.760**	.763**	.789**	1				
Y_1	.796**	.732**	.776**	.760**	.756**	.935**	1			
Y_2	.739**	.661**	.700**	.717**	.729**	.922**	.813**	1		
Y_3	.700**	.623**	.661**	.660**	.711**	.932**	.819**	.828**	1	
Y_4	.719**	.654**	.673**	.682**	.718**	.903**	.828**	.748**	.780**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($X_t Y_t = .799$) ส่วนพฤติกรรม การบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{X1Y} = .722$) มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการเป็นผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{X2Y} = .760$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01

ด้านการตัดสินใจ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{X3Y} = .763$) มีความสัมพันธ์ เชิงบวก กับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r_{X4Y} = .789$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Y_1)

พฤติกรรมการบริหาร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_1)	.732**	สูง
2. ด้านการเป็นผู้นำ (X_2)	.776**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ (X_3)	.760**	สูง
4. ด้านการจูงใจ (X_4)	.756**	สูง
รวม (X_t)	.796**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_tY_1} = .796^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำ ($r_{X_2Y_1} = .776^{**}$) ด้านการตัดสินใจ ($r_{X_3Y_1} = .760^{**}$) ด้านการจูงใจ ($r_{X_4Y_1} = .756^{**}$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{X_1Y_1} = .732^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)

พฤติกรรมการบริหาร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_1)	.661**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นผู้นำ (X_2)	.700**	ปานกลาง
3. ด้านการตัดสินใจ (X_3)	.717**	สูง
4. ด้านการจูงใจ (X_4)	.729**	สูง
รวม (X_{Y2})	.739**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{XY2} = .739^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการจูงใจ ($r_{X4Y2} = .729^{**}$) และด้านการตัดสินใจ ($r_{X3Y2} = .717^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย (Y_3)

พฤติกรรมการบริหาร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่าย (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_1)	.623**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นผู้นำ (X_2)	.661**	ปานกลาง
3. ด้านการตัดสินใจ (X_3)	.660**	ปานกลาง
4. ด้านการจูงใจ (X_4)	.711**	สูง
รวม (X_{Y3})	.700**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสร้างเครือข่าย (Y_3) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{XY3} = .700^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างเครือข่าย ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการจูงใจ ($r_{X4Y3} = .711^{**}$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ดังนี้ ด้านการเป็นผู้นำ ($r_{X2Y3} = .661^{**}$) ด้านการตัดสินใจ ($r_{X3Y3} = .660^{**}$) และด้านการสื่อสาร ($r_{X1Y3} = .623^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน (Y_4)

พฤติกรรมการบริหาร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจต่อกัน (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_1)	.654**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นผู้นำ (X_2)	.673**	ปานกลาง
3. ด้านการตัดสินใจ (X_3)	.682**	ปานกลาง
4. ด้านการจูงใจ (X_4)	.718**	สูง
รวม (X_{Y3})	.719**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจต่อกัน (Y_4) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{X_{Y3}} = .719^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจต่อกัน และมีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนี้ ด้านการจูงใจ ($r_{X_4Y_3} = .718^{**}$) ด้านการตัดสินใจ ($r_{X_3Y_3} = .682^{**}$) ด้านการเป็นผู้นำ ($r_{X_2Y_3} = .673^{**}$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{X_1Y_3} = .654^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) แต่ละด้าน

พฤติกรรม การบริหาร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู					สรุปผลหาแนวทางการพัฒนา
	ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน (Y ₁)	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Y ₁)	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y ₂)	ด้านการสร้างเครือข่าย (Y ₃)	ด้านการไว้วางใจต่อกัน (Y ₄)	
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร (X ₁)	สูง (0.722)	สูง (0.732)	ปานกลาง (0.661)	ปานกลาง (0.623)	ปานกลาง (0.654)	✓
ด้านการเป็นผู้นำ (X ₂)	สูง (0.760)	สูง (0.776)	ปานกลาง (0.700)	ปานกลาง (0.661)	ปานกลาง (0.763)	✓
ด้านการตัดสินใจ (X ₃)	สูง (0.763)	สูง (0.760)	สูง (0.717)	ปานกลาง (0.660)	ปานกลาง (0.682)	✓
ด้านการจูงใจ (X ₄)	สูง (0.789)	สูง (0.756)	สูง (0.729)	สูง (0.711)	สูง (0.718)	✓

หมายเหตุ ✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างเป็นทางการ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_1) ด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านการตัดสินใจ (X_3) และ ด้านการจูงใจ (X_4) ผู้วิจัยจึงนำประเด็น พฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของเชี่ยวชาญ ไว้ดังนี้

1.1 อาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.2.1 ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.2.2 นายฉัตรไชย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครพนม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.3.1 นายสนั่น เมตุลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

1.3.2 นายธงชัย คำชนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

1.3.3 ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุสุห์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัด
นครพนม

1.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.4.1 นางสาวอนุกฤติ สารทอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

1.4.2 นางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม

1.4.3 นางพิมพ์รัตน์ โพธิ์สุ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเดื่อพิทยาคม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis)

ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร
ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องถ่ายทอดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์
วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้การบริหารบรรลุ
เป้าหมาย...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...ติดต่อสื่อสารกับบุคลากรให้ทราบบทบาทและหน้าที่ของตน
โดยผู้บริหารจะต้องมอบหมายให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร...”

(ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุสุห์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...เปิดโอกาสให้ผู้บริหารนำเสนอผลการทำงาน การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ภาวะความสำเร็จในการทำงาน ปัญหา-อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ...”

(พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องสอน และแนะนำวิธีการทำงานให้บุคลากรแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...มีการประเมิน ศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันดีขึ้น...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ก้าวหน้าและเป็นปัญหาให้นำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองได้...”

(อนุธิดา สารทอง, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารเป็นผู้เชื่อมโยง หลอมรวมผู้ร่วมปฏิบัติงานตามขอบข่ายหน้าที่ของแต่ละคน ให้ได้รับรู้ รับทราบเป้าหมายและภารกิจหลักของโรงเรียนร่วมกันภายใต้กรอบงานที่ชัดเจน...”

(พิมลรัตน์ โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ทำให้บุคลากรยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นหลักในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีความเป็นมิตร...”

(สาวิตรี ปาริพันธ์, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน หรือการสื่อสารทางบวกเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(สนั่น เมตุลา, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

“...ทุกครั้งที่ทำการสื่อสาร จะต้องเกิดความร่วมมือกันระหว่าง
บุคลากรในระดับเดียวกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 34 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการติดต่อสื่อสาร

พฤติกรรมการบริหาร	ฉัตรไชย ไชยมงคล	วิเชียร อุล่าห์	พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์	สายนต์ บุญใบ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อนุธิดา สารทอง	พิมพ์รัตน์ โพธิ์สุ	สกวิตร์ ปาริพจน์	สนั่น เมตตา	ธงชัย คำชนะ	รวม	ร้อยละ
1. ถ่ายทอดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และมาตรฐานของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย	✓					✓	✓	✓			4	40
2. ทำความเข้าใจกันในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน		✓		✓							2	20
3. เปิดโอกาสให้เผยแพร่ผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ภาพความสำเร็จในการทำงาน ปัญหา-อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	✓		✓						✓		3	30
4. มีการประเมิน สํารวจ ศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น				✓	✓	✓				✓	4	40

จากตาราง 34 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร

แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ดังต่อไปนี้

1. มีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมาย
2. ทำความเข้าใจกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาท และหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน
3. เปิดโอกาสให้เผยแพร่ผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ภาวะความสำเร็จในการทำงาน ปัญหา-อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
4. มีการประเมิน สำรวจ ศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น

2. ด้านการเป็นผู้นำ

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ด้านการเป็นผู้นำ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สร้างศรัทธา ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่โทษสิ่งแวดล้อม แต่ให้วิเคราะห์ตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...ผู้นำมีหน้าที่สร้างความเป็นผู้นำให้กับสมาชิกในองค์กร จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จากงานในหน้าที่ตนเอง...”

(ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อู่สาร, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโอกาสต่าง ๆ และส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา...”

(พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2566)

“...สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คอยให้คำแนะนำเมื่อผู้ปฏิบัติงานมาขอคำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน ไม่นั่นแต่เพียงผลลัพธ์...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีคณะกรรมการประเมินผลพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนา...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...ขอความร่วมมือ หรือสอบถามมากกว่าการสั่งการ ต้องใส่ใจผู้ปฏิบัติงานมากกว่าตัวงาน เป็นที่ปรึกษา สอบถามความพร้อมในการทำงาน ติดตามงานเป็นระยะ ๆ ...”

(อนุธิดา สารทอง, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถร่วมกันก้าวข้ามอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงาน...”

(พิมลรัตน์ โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เดินในทิศทางที่ถูกต้อง ทั้งเรื่องการทำงาน และเรื่องพฤติกรรมส่วนตัว เช่น การดูแลสุขภาพ การมีปียวาจา เป็นต้น...”

(สาวิตรี ปาริพันธ์, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...มีความเมตตา รับฟังความคิดเห็น ภูมิใจโดยให้รางวัล สร้างความกระตือรือร้นในทีม สร้างบรรยากาศอบอุ่น เปิดโอกาสให้นำเสนอแนวความคิดของกลุ่ม...”

(สนั่น เมตุลา, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศแห่งการ
ส่งเสริมองค์การนวัตกรรม สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นผู้นำ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร	คงมีอยู่ ตลอด	เคยมี บ้าง	เพิ่งมี ขึ้นใหม่	ไม่เคย มี	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง	มีแต่ ไม่ต่อเนื่อง
1. เป็นแบบอย่าง สร้างศรัทธา ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่โทษสิ่งแวดล้อม แต่ให้วิเคราะห์ตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	✓							✓		✓	3	30
2. มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากงาน ในหน้าที่ สร้างผู้นำในแต่ละระดับ ส่งเสริมให้เกิดทีมงานคุณภาพในองค์กร		✓			✓		✓			✓	4	40
3. การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา			✓						✓	✓	3	30
4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นมิตร คอยให้คำแนะนำเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานมาขอคำปรึกษาระหว่างการปฏิบัติงาน ไม่เน้นแต่เพียงผลลัพธ์				✓	✓	✓				✓	4	40
5. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีคณะกรรมการ ประเมินผลพฤติกรรมกำนันผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลมา วางแผนการพัฒนา		✓			✓	✓			✓	✓	5	50

จากตาราง 35 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านการเป็นผู้นำ

แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำ ดังต่อไปนี้

1. เป็นแบบอย่าง สร้างศรัทธา ไม่โทษผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่โทษสิ่งแวดล้อมแต่ให้วิเคราะห์ตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
2. มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สามารถพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพจากงานในหน้าที่ สร้างผู้นำในแต่ละระดับ ส่งเสริมให้เกิดทีมงานคุณภาพในองค์กร
3. การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโอกาสต่าง ๆ และส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา
4. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นมิตร คอยให้คำแนะนำเมื่อผู้ปฏิบัติงานมาขอคำปรึกษาหรือการปฏิบัติงาน ไม่นั่นแต่เพียงผลลัพธ์
5. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีคณะกรรมการประเมินผลพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการพัฒนา

3. ด้านการตัดสินใจ

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ด้านการตัดสินใจ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการออกแบบการตัดสินใจ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...ตัดสินใจร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ใช้ข้อมูลและสารสนเทศรอบด้าน มีขั้นตอนและทิศทางที่ชัดเจน...”

(ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อู่สารห์, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...การตัดสินใจในการวางแผน มอบหมายภาระงานต่าง ๆ ให้ตรงกับ ทักษะของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น...”

(พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2566)

“...นิยามปัญหา ค้นหาทางเลือก ร่วมกันตัดสินใจ ทุกคนปฏิบัติตาม การตัดสินใจ ร่วมกันประเมินผลลัพธ์ และให้ข้อมูลป้อนกลับ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจที่อาศัยข้อมูล สารสนเทศ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...สร้างกฎเกณฑ์การมีส่วนร่วมสำหรับวิธีการแก้ปัญหา ร่วมกัน ดำเนินการตามวิธีการนั้น และมีการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง...”

(อนุธิดา สารทอง, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นใน กระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ เพื่อตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของทีม...”

(พิมลรัตน์ โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยการยอมรับทางเลือกดำเนินการที่ดีที่สุดขององค์กร...”

(สาวิตรี ปาริพันธ์, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...การตัดสินใจของผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจนว่าต้องไปสู่จุดใด
ผู้ปฏิบัติงานจึงเลือกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม...”

(สนั่น เมตุลา, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารมอบอิสระในการปฏิบัติงานให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายแต่ละ
คน ภายใต้วิธีการปฏิบัติงานที่ได้เลือกแล้วตามกรอบของการตัดสินใจที่จะส่งผลในการ
กำหนดทิศทางขององค์กร...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการตัดสินใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร	ฉัตรไชย ไชยมงคล	วิเชียร อุสุห์	พิศุทธิ์ กิตติวรพันธุ์	สายนต์ บุญเป	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	อนุธิดา สารทอง	พิมลรัตน์ โพธิ์สุ	สราวิตรีย์ ปาริพันธ์	สนั่น เมตุลา	ธงชัย คำชนะ	รวม	ร้อยละ
1. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นข้อมูลสารสนเทศ มาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ ร่วมกันออกแบบการตัดสินใจ	✓	✓		✓	✓		✓				5	50
2. ตัดสินใจร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีขั้นตอนและทิศทางที่ชัดเจน		✓		✓	✓		✓		✓	✓	6	60
3. ใช้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน			✓	✓	✓	✓		✓			5	50
4. ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ตามแนวทางดำเนินงานที่วางไว้										✓	1	10
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล			✓			✓					2	20

จากตาราง 36 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการตัดสินใจ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านการตัดสินใจ

แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ ดังต่อไปนี้

1. ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ ร่วมกันออกแบบการตัดสินใจ
2. ตัดสินใจร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีขั้นตอน และทิศทางที่ชัดเจน
3. ใช้ทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน

4. ด้านการจูงใจ

สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของโรงเรียน พบว่า มีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาพฤติกรรม ด้านการจูงใจ ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ดังนี้

“...วิธีการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการจูงใจนั้น จะต้องวิเคราะห์ถึงสาเหตุร่วมของการมีแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...มอบหมายงานให้ตามความถนัด ความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ ยึดตามโครงสร้าง และกรอบการบริหารงานขององค์กร เน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจังทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาเพื่อต้อนรับให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์ ซึ่งมักมีจังหวะที่เหมาะสมที่จะมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อู่สาร, สัมภาษณ์, 28 เมษายน 2566)

“...สร้างความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม โดยการจัดโครงสร้างการทำงาน ซึ่งมักแสดงไว้ด้วยผังองค์กร การจัดกลุ่มของงานเข้าด้วยกันทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น และฝึกฝนวิธีการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ...”

(พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์, สัมภาษณ์, 1 พฤษภาคม 2566)

“...สร้างความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้องช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบผลของการกระทำ ยกย่องชมเชยอย่างสม่ำเสมอ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงานตามความถนัดความสามารถ โดยผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงาน และการติดตามประเมินผล...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 7 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารยกย่องชมเชยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จทั้งหมด รับฟังรับทราบ ให้ข้อเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที...”

(อนุธิดา สารทอง, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท อุทิศเวลา และเสียสละอย่างเต็มที่ ก็จะนำมาซึ่งความเชื่อถือในตัวผู้บริหาร จนสามารถจูงใจผู้ร่วมปฏิบัติงานได้...”

(พิมลรัตน์ โพธิ์สุ, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...เปิดโอกาสบุคลากรอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ช่วยกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย...”

(สาวิตี ปารีพันธ์, สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566)

“...ให้ครูเป็นผู้อาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่ สร้างความตระหนักว่าทุกคนล้วนแต่มีความสำคัญ มีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(สนั่น เมตุลา, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

“...เปิดโอกาสอย่างเหมาะสมของบุคลากรเพื่อเสนอตัวเองที่จะ
ปฏิบัติงานตามสนใจความถนัด และทักษะพิเศษของแต่ละคน สร้างบรรยากาศที่ดีแห่งการ
มีส่วนร่วมเพื่อกำหนดขอบเขตของงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 12 พฤษภาคม 2566)

จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา
ดังปรากฏเป็นแนวทางการพัฒนาตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการจูงใจ

พฤติกรรมกรรมการบริหาร	จัด ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์	ให้ มี ส่วน ได้ ประโยชน์
1. วิธีการวิเคราะห์ ถึงสาเหตุรวมของแรงจูงใจภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง	✓	✓				✓					3	30
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล							✓				1	10
3. จัดโครงสร้างการทำงาน (ผังองค์กร)			✓								1	10
4. การแต่งตั้งเป็นคณะทำงานในระดับต่าง ๆ มอบหมายงานให้ตามความถนัด ความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม			✓	✓	✓				✓	✓	5	50
5. มีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ช่วยกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					✓			✓	✓	✓	4	40

จากตาราง 37 การสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการจูงใจ ผู้วิจัยได้พิจารณา
แนวทางที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 30 ขึ้นไป และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อ
นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ด้านการจูงใจ

แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการจูงใจ ดังต่อไปนี้

1. วิธีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุร่วมของแรงจูงใจภายในของบุคคลที่กระตุ้น
ให้บุคคลมีการกระทำอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง
 2. การแต่งตั้งเป็นคณะทำงานในระดับต่าง ๆ มอบหมายงานให้
ตามความถนัด ความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ มีการกระจายอำนาจในการ
บริหารงานอย่างเป็นธรรม
 3. มีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ช่วยกันสร้างบรรยากาศ
และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สสรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาด
โรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ใช้สำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตรฐานส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.975 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.977

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลตอนที่ 4 ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการจูงใจตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจต่อกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามลำดับ

3. พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน

4.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการไว้วางใจต่อกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร (X_t) กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง ($R_{xy} = .799$)

6. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ทั้ง 4 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันระดับสูง สรุปเป็นความเรียง เพื่อเสนอเป็นแนวทางได้ดังนี้

6.1 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน โรงเรียนควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการ อย่างชัดเจน เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และศึกษาความ ต้องการของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น

6.2 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง สร้างศรัทธา มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง สร้างผู้นำในแต่ละ ระดับ ส่งเสริมให้เกิดทีมงานคุณภาพในองค์กร โดยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

6.3 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการตัดสินใจ

6.3.1 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการตัดสินใจที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นข้อมูล สารสนเทศมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ ร่วมกันออกแบบการตัดสินใจ ตัดสินใจ ร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีขั้นตอน และทิศทางที่ชัดเจน แล้วจึง ใช้ทางเลือกที่ดีที่สุด

6.3.2 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการตัดสินใจ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน การตัดสินใจที่ดีผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ และใช้

สารสนเทศรอบด้านมาประกอบในการตัดสินใจ อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ
ขอความคิดเห็น การฟังเสียงส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

6.4 ด้านการจูงใจ

6.4.1 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ ที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การแต่งตั้งเป็นคณะทำงานในระดับต่าง ๆ มอบหมายงานให้ตามความถนัด ความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม มีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ช่วยกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

6.4.2 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ ที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจบริบท ความชอบ ความถนัด ร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จ วางแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้ตามความเหมาะสม มีการรับฟังด้วยใจ เปิดกว้าง สนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามนโยบาย แนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ด้วยความพึงพอใจ ดูแลเอาใจใส่ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค

6.4.3 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ ที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างเครือข่าย เปิดโอกาสทั้งทางตรงและทางอ้อมในการรับรู้ ร่วมตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ สร้างโอกาสให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างหลากหลาย เชื่อมโยง มีการติดต่อสัมพันธ์กัน อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือกัน

6.4.4 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจต่อกัน จะต้องสร้างค่านิยมความนับถือกัน ให้เกียรติกันตามบทบาทหน้าที่มีการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างจริงจัง ให้บุคลากรเห็นความโปร่งใส เป็นธรรม ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต นำเสนอข้อมูลของหน่วยงานตามความเป็นจริง

อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประสานงานระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ก็สามารถติดต่อสื่อสารเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติ และแนวคิดการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น จากพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออก อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ เช่น การสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างชาญฉลาด มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนให้กับผู้ร่วมงาน ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลวรรณ ขวัญใจ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) การเป็น

ผู้นำ 2) การจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจต่อกัน รองลงมา คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยการทำงานส่วนใหญ่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในปัจจุบันได้ปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว และต้องการให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน และลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจ สร้างเครือข่าย ต่างคนต่างต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริศขรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิศรา ต้นสอน และสมกุล ถาวรกิจ (2565, หน้า 260) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านที่มีการปฏิบัติร่วมกันในระดับมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3. พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกัน ผู้บริหารใช้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักการบริหารจัดการศึกษาทั้งในแง่ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษา และมองภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นแบบองค์รวม และครุคาตหวังให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับที่มากขึ้น มีความต้องการเปลี่ยนแปลง และต้องการให้ผู้บริหารนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 194) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมการบริหารตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนต่างขนาดกัน ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาภาพร ฝ่ายสกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 401) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จรเด็จ (2560, หน้า 56 – 57) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญมาชาติ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์ (2561, หน้า 912) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาภาพร ฝ่ายสกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 401) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ส่วนครูผู้สอนมีบทบาทในการทำงานให้สมบูรณ์ และยังต้องการความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ต้องการการยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญมากขึ้น หรืออาจเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจต่อกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการสร้างเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนในทุกขนาดจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก มีการมอบให้ความไว้วางใจกัน ร่วมกันวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีการสร้างเครือข่าย ร่วมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในทุกโรงเรียน แต่ระดับความคิดเห็นด้านการไว้วางใจต่อกันสามารถแตกต่างกันได้ตามระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565, หน้า 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้น จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนมีความต้องการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน

ได้อย่างราบรื่น บุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในเป้าหมายร่วมกันอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจในเรื่องของการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น จึงทำให้การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .799$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มุ่งเน้นดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการจูงใจ เป็นการแสดงออกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารใช้วิธีการในการบริหารที่มุ่งกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้ภารกิจงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิลักษณ์ คำพะธิก (2558, หน้า 152 – 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับพฤติกรรมการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิสัมพันธ์และด้านการตัดสินใจ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

สอดคล้องกับ พัฒนฉัตร แซ่ภู (2563, หน้า 26) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .216 – .701 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน (X_7) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .137 – .526

ข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ และ 4) การจูงใจ ควรจัดอบรมพัฒนาพฤติกรรมบริหาร เพื่อผู้บริหารได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และความต้องการของโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การไว้วางใจต่อกัน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้ และมุ่งพัฒนาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมเพื่อได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

1.3 พฤติกรรมการบริหารแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารตาม แนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานของสถานศึกษาให้บุคลากรเข้าใจ มีการประเมิน สำนวน การศึกษาความต้องการของบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ การติดต่อสื่อสารดีขึ้น 2) ด้านการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่าง และรู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดทีมงานคุณภาพในองค์กร 3) ด้านการตัดสินใจ ตัดสินใจร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีขั้นตอน และทิศทางที่ ชัดเจน 4) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารเข้าใจบริบท ความชอบ ความถนัด ร่วมกันกำหนดภาพ ความสำเร็จ วางแนวทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้ตามความเหมาะสม ปฏิบัติงานด้วยความ โปร่งใส เป็นธรรม สุจริต นำเสนอข้อมูลของหน่วยงานตามความเป็นจริง และมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับ ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานใน โรงเรียน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ และด้านการเป็นผู้นำ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยให้ได้ ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ชนิศรา ต้นสอน. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัด
สุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสาร
สิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 260 – 265.
- จงดี เพชรสังคุณ, จุฬารัตน์ ภาณุธรรม. (2564). การบริหารสถานศึกษาตามหลัก
สัปปริยธรรม 7. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(1), 601 – 617.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. (2563) แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎี
และการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบล ปริทรรศน์, (5)1, 424 – 436.
- จันทิภา ไตรลักษณ์. (2564). อิทธิพลของรูปแบบการทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงาน
และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความไว้วางใจในการทำงานของพนักงาน
Generation Y. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จันทร์ภา จรเด็จ. (2560). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสาร
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 10(2), 227.
- ชัตสกร พิกุลทอง และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2565). องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเสริม
สร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสาร
สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(1), 178 – 192.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติรัตน์ สีลาเอกนิต. (2565). การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์
ในการบริหารสถานศึกษา. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย, 4(3), 51 – 56.

- ณัชชาমন เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2563). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชันวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 8(3), 24 – 44.
- ณัฐยานัน บุญฤทธิ์ และจันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *วารสารรัชต์ภาคย์*, (17)50, 344.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพจำกัด(มหาชน) สนามบินสมุยจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดวงรัตน์ จุ้ยศิริ (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมหลักสูตรสองภาษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เดชศรี สุวิรัตน์, นัจวี เจริญสุข และสถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2564). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 15(1), 231 – 247.
- ทงศ์ รักษาศิริ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(1), 10 – 20.
- ทศพล ธีระพร. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดอุทัยธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 329 – 342.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.

- ทิพมาศ เศรษฐวรโชติ. (2560). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบูรณาการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*. 8(2), 166 – 176.
- เทวพร ขำเมธา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในกลุ่มสระยายโสม ธรรมชาติบาลของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 7(2). 19 – 26.
- ธนวรรณ โภคากร และศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). พฤติกรรมผู้นำ. *วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14*, 2(14), 1064.
- นนทวัตร ทาหอม. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 14(1), 231 – 243.
- นารินทิพย์ สิงห์ฮอย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลาวรรณ สุวรรณมณี, อรพรรณ ตูจันดา, และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 39 – 50.
- นิลาวรรณ สุวรรณมณี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 39 – 50.
- นิว ตาคม และนพดล เจนอักษร. (2562). การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 440 – 451.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2561). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- บัลลังก์ มะเจี๊ว. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้การสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(1), 90 – 97.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาการพิมพ์.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์ รัช. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่บึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 554 – 566.
- ประสิทธิ์ชัย โสดาวิชิต. (2558). พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ปรีชา ออกกิจวัตร และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 5.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 10(5), 2260 – 2272.
- ปวีณา บุญมาชาติ, สิริธร สินจินดาวงศ์. (2561). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *In Proceeding National & International Conference*. 1(9), 911 – 923.
- ปัสริณญา ผ่องแผ้ว, วิฑิตพร พิษณุกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(1), 13 – 26.

- ปารวณ รัตนทองคง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ
บรรยากาตองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
(10)2, 753.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- พจน์ย์ จันท์. (2563). พฤติกรรมการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อปัญหาในการบริหาร
งบประมาณของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
วิทยานิพนธ์ บธ.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด และสายสุตา เตียเจริญ. (2562). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารการ
บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 737 – 750.
- พรพรรณ บุตตะวงศ์. (2552). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของครูตามรูปแบบ
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระครูปริยัติเจติยคุณ (แสง อภิวันโณ), พระมหาสำรอง สญญโตและประยูร แสงใส
(2565). การพัฒนาสมรรถนะโดยการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา. วารสารศูนย์การเรียนรู้สมัยใหม่, 7(9), 395 – 408.
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระครูสถิตธรรมมานุศาสตร์ (เสถียร เจริญทอง). (2564). การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิง
พุทธบูรณการ. วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์, 2(1),
40 – 48.
- พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติ วรเมธี (ทิพย์ มณี). (2565). การสร้างแรงจูงใจเพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. วารสาร
พุทธนวัตกรรมการจัดการ, (5)1, 80 – 88.
- พระบุญชู จิตตะมะโล (2562). ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนา
เขตลุ่มน้ำโขง, 2(1), 63 – 74.

- พระมหาสม ติสฺสเทโว (อินตะ) และคณะ. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พลอยภัทรรษา พยัคฆ์รังสี, อรรครา ธรรมาธิกุล, และธีรพงษ์ สมเข้าใจ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 *วารสารนาครปริทรรศน์*, 11(1), 108 – 116.
- พัฒน์ฉัตร แซ่ภู. (2563). การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 8(1), 26 – 44.
- พัชชา ช่วยปลอด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 3(2), 119 – 138.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 4(1), 1 – 7.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motive การจูงใจ Motivation*. เข้าถึงได้จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motive.htm#ixzz3aB9G8Gfh>. 19 ตุลาคม 2565
- ไพบูลย์ ญาณกิตติ์กูร. (2562). การจัดการ. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(1), 109.
- ภิรมณปภัค สุพรชัยภักดี. (2561). *การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนบางน้ำจืด สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- มนธิรา สร้อยศรี. (2564). *การมีส่วนร่วมในการบริหารแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของบุคลากรโรงเรียนสาธิตนวัตกรรม,. รายงานวิจัย บธ.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2566). *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 31. 3 – 6 กุมภาพันธ์ 2536*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (ค.ม.). *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. 3 เมษายน 2566*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.
- ยาเป็น เรื่องจรรยา. (2552). *การติดต่อสื่อสาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/blog/20402>. 19 ตุลาคม 2565.
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎ. (2565). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(3), 10 – 16.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). (2561). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก วันที่ 13 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561.
- รัชนิกร อินทเชื้อ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างเครือข่ายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้สูงอายุ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ ชูรา, และสธิพร เซวณชัย. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 280 – 294.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. เข้าถึงได้จาก http://www.royin.go.th/dictionary/lookup_domain.php. 23 กรกฎาคม 2565.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัชญา นนทะสี และชยาภานต์ เรืองสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารสารสนเทศ*, 20(2), 47 – 62.

วิภาวดี จักรแก้ว, เบญจพร ชนะกุล, และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(8), 164 – 178.

วิไลวรรณ ขวัญใจ. (2562). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วีณา คำคุ้ม. (2561). พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ในจังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริประภา อัคราภิชาติ. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 6(3), 276 – 292.

ศิริลักษณ์ คำพะธิก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ศิริวรรณ วงศ์เพชร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 29 – 39.

สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สมฤดี ไยอิม. (2565). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 15 – 34.

สยมภู สัจเชษฐ์. (2566). พฤติกรรมผู้นำสำหรับการบริหารสถานศึกษา. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, (7)1, 5.

- สรวิศ จันทุม, นพรัตน์ ชัยเรือง และสรัญญา แสงอัมพร. (2562). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(1), 71 – 81.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.
- ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- สุนันสนี ทิพย์พาหล และสมถวิล วิจิตรวรรณ. (2565). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 8(1), 221 – 237.
- สุพัตรา กลวิวัฒนาวุฒิ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 134 – 147.
- สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). การพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทราวดีหัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 290 – 301.
- อนุชา ถาพยอม. (2563). ผลกระทบของความสามารถในการจัดการความเครียดและทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี. *วารสารนักบริหาร Executive Journal*, (40)1, 32
- อนุชา ถาพยอม. (2563). ผลกระทบของความสามารถในการจัดการความเครียดและทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี. *วารสารนักบริหาร Executive Journal*, 40(1), 32.

- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชนะโชติ (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์การกับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 5(1), 240 – 266.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชนะโชติ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์การกับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ (Integrated Social Science Journal: ISSJ). ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล*, 5(1), 240 – 266.
- อริศรา อุมสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อาภรณ์ รัชไช. (2560). พฤติกรรม. เข้าถึงได้จาก <http://www.scimath.org/lesson-biology/item/7001-behavior-7001>. 1 ตุลาคม 2565.
- อาภาพร ฝ่ายสกุล, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562) “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.” *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 7(3), 401 – 412.
- เอกพจน์ เข้มปัญญา และอริสา สำรอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(2), 259 – 268.
- เอมอร บุญพิโย. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*, 11(4), 265 – 276.
- Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, (New York: Harper & Brothers, 1954). pp. 35 – 40.

- Boma-Siaminabo, Helen. (2022). Management and Administration: Conceptual clarification of management and administration. *Innovative Journal of Marketing Management*, 18(2), 43.
- Cansoy, R. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: *A Systematic Review*. *International Education Studies*, 12(1), 37 – 52.
- Davis, Keith. and John W. Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational*. 8th ed. Thernational Student Edition. New York: Mc Graw – Hill Book Company.
- Edward Harold Litchfield. (1956). *Notes on a General Theory of Administration*. *Administrative Science Quarterly*, 1(1), 5.
- Grego Moorhead and Ricky Griffin. (1992). *Decision – Making and Creativity*. London: Houston Mifflin Co. 481.
- Griffiths, Daniel E. *Human Relations in School Adminidtration*, (New York: Appleton–Century–Crofts, Inc., 1956), 243 – 253.
- Herbert A. Simon. (1997). *Administrative Behavior*, 4th ed. New York: The Free Press, 164.
- Katzenbach, J. R. (1997). *The myth of the top management team*. Harvard business review, 75, 82 – 92.
- Lewin, K., Cartwright, D., & Zander, A. (1956). *Group dynamics*.
- Likert, Rensis. *New Pattern of Management*, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice–Hall Inc., 1969), 4 – 10
- Lippit, Lonald. (1972). *Behavior of the Organization*. NewYork: McGraw–Hill.
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, pp. 370 – 396.
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 17 – 46.

- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw–Hill.
- Meesomsap, A. (2010). *A Study of Relationship Between Team Work and Academic Administration of Schools under The Office of Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1* [Master's Thesis, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University].
- Mejila, M. C. M., & Janer, S. S. (2020). Administrative Behavior and Personal Traits of the School Heads of Bulan Districts. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 7(2), 59 – 64.
- Oliver Kasdan, D. (2020). Toward a theory of behavioral public administration. *International Review of Administrative Sciences*, 86(4), 605 – 621.
- Paul Moody. (1995). *Decision Making: Provan Methods for Better Decision*. Singapore: McGraw–Hill Book Company, 4.
- Pffiner, J.M, & Presthus, R.V., (1967). Public administration (5thed.), The Ronald Press Co., in S. B. M. Marume, R. R. Jubenkanda, C.W. Namusi, & N.C Madziyire (2016). The necessity of work, method and procedure in public administration, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(2), 73 – 77.
- Phao–ard, L. (2016). *Team Working of Teachers in Mueang Trat Expanding Opportunity Schools under Trat Primary Educational Service Area Office*. Master's Thesis, Burapha University].
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2018). *Management*. 14th ed. Hoboken N.J.: Pearson Education.
- Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt. (1958). *How to Choose A Leadership Pattern*, "Havard Business Review (March – April 1958), 6.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Out standing result using structured teamwork*. Chicago: Irwin.
- Scheidlinger, S. (1994). *The Lewin, Lippitt and White study of leadership and “social climates” revisited*. *International journal of group psychotherapy*, 44(1), 123 – 127.

Simon H. (1997). *Administrative Behavior* (4th edn). New York, NY: Simon & Schuster.

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The quarterly journal of economics*, 99 – 118.

Simon, H. A. (2013). *Administrative behavior*. Simon and Schuster.

Simon, H. A., Smithburg, D.W. & Thompson S. (1950). Public administration. University of California press, in Joseph A., (2016). Emotional intelligence as an essential factor for the successful management and financial administration of projects and programs, *American Journal of industrial and business management*, 6(4), 75 – 88.

Sivakumar, A. (2017). Administrative behavior of school head masters. An International Indexed, Refereed & Peer Reviewed Bi-Annual Journal in Education, IV(I), 107–114

Trimble, S., & Miller, J. W. (1996). *Creating, invigorating, and sustaining effective teams*. Nassp Bulletin, 80(584), 35 – 40.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (2008). Educational Administration: *Theory Research and Practice*, 4th ed. New York: Random House, 328 – 355

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. 2nd ed. Brookfield, Vermont: Gower.

Woodcock, M. P., & Francis, L. D. (1994). *Organization development through team building*. Hants: Gower.

Yukl G. (2010). *Leadership in Organizations*. (7thed.). New Jersey: Pearson Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่นจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไพล คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์โพธิ์บุลย์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม
4. ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อู่สารห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม
5. นางปาริย์ เจริญวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
4. นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
5. นายสนั่น เมตุลา ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
7. ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อู่สารห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
8. นางสาวอนุธิดา สารทอง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
9. นางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
10. นางพิมลรัตน์ โพธิ์สุ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนหอม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนหอม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรีวิเชียร อู่สาห์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปจรรย์ เจริญวงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนหอม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนหอม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตกระทำการเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายฉัตรไชย ไชยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนหอม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตกระทำการท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนหอม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสนั่น เมตุลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยาสื่อเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน นายธงชัย คำชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่พันตรีวิเชียร อุส่าห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนหอม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนหอม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอนุธิดา สารทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสาวิตรี ปารีพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ จันทร์รักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพิมพ์รัตน์ โพธิ์สุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกานดา แสนทุม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์ศิริ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกานดา แสนทุม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๔๑๕ ๑๕๙๒

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้ประเมิน ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินแบบสอบถามในการศึกษา
พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. แบบประเมินประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
พฤติกรรมการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ 4) การจูงใจ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมี
ส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย 4) การไว้วางใจต่อกัน
3. โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ แต่จะข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็น
ของท่าน ดังนี้
 - +1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 - 0 หมายถึง ไม่เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 - 1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ใน
การประเมินความถูกต้อง สอดคล้องเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้

นางสาวกานดา แสนหมื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

0 หมายถึง ไม่เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

-1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารโรงเรียน ☐ ครูผู้สอน				
2	ขนาดของโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน) ☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนระหว่าง 500 – 1499 คน) ☐ ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป)				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ ระหว่าง 11 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ 4) การจูงใจ

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

0 หมายถึง ไม่เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

-1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร					
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
2	ผู้บริหารได้แจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู				
3	ทุกครั้งที่มีการพบปะหารือกันผู้บริหารจะกล่าวถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียน				
4	ผู้บริหารกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ				
5	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนร่วมกัน				
6	เมื่อผู้บริหารรับเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจากต้นสังกัด จะแจ้งให้ครูทราบทันทีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำ					
1	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากครูในโรงเรียน				
2	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้จนสำเร็จได้ด้วยความเต็มใจ				
3	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
4	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูในโรงเรียน				
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ				
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารโรงเรียน				
ด้านที่ 3 การตัดสินใจ					
1	การตัดสินใจของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน				
2	การตัดสินใจของผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจน				
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ				
4	ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย				
5	การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งจะนำไปสู่การปฏิบัติ				
6	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของครูประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 4 การจูงใจ					
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ				
2	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ				
3	ผู้บริหารประกาศยกย่องชมเชยครูในโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น				
4	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน				
5	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่				
6	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย 4) การไว้วางใจต่อกัน

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ แต่ละข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 0 หมายถึง ไม่เห็นใจข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
 -1 หมายถึง เห็นใจข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

ประเมิน

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			หมายเหตุ
		ของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	
ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น				
3	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
4	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญช่วยให้โรงเรียนมีผลการดำเนินงานที่ดี				
5	ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ				
6	มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี				
ด้านที่ 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน					
1	ท่านได้รวมกันศึกษาหาข้อมูลก่อนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน				
2	ท่านได้รวมกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน				
3	กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและมีวางแผนทางการปฏิบัติที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ				
4	มีการรับฟังเหตุผลของซึ่งกันและกันด้วยใจเปิดกว้างใน กรณีปฏิเสธเป้าหมาย				
5	เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้ว สามารถปฏิบัติตามได้อย่างราบรื่น				
6	ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ด้วยความพึงพอใจ				

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่าย					
1	มีการเชื่อมโยง ติดต่อสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อน ในโรงเรียน				
2	มีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน				
3	มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ				
4	ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน				
5	ได้รับการอำนวยความสะดวกในระหว่าง ปฏิบัติงาน				
6	มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน				
ด้านที่ 4 การไว้วางใจต่อกัน					
1	ท่านทราบข้อมูลของหน่วยงานตามความเป็นจริง				
2	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสุจริต				
3	ท่านลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้				
4	ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้รับการแก้ไข อย่างเป็นธรรม				
5	ท่านได้รับความนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน				
6	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากท่านมีประโยชน์ต่อ องค์กร				

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ 4) การจูงใจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย 4) การไว้วางใจต่อกัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกานดา แสนหมื่น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารโรงเรียน☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี☐ ระหว่าง 11 – 20 ปี☐ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 499 คน)☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 500 – 1499 คน)☐ ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือ
ตามความคิดเห็นของท่านว่า พฤติกรรมการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารมาก
- 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อย
- 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร						
1	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารได้แจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู					
3	ทุกครั้งที่มีการพบปะหารือกันผู้บริหารจะกล่าวถึงการดำเนินงานที่มีผลต่อเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ					
5	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาร่วมกัน					
6	เมื่อผู้บริหารรับเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจากต้นสังกัด จะแจ้งให้ครูทราบทันทีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การเป็นผู้นำ						
7	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากครูในสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้จนสำเร็จได้ด้วยความเต็มใจ					
9	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
10	ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ทราบถึงการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูในสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ					
12	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการบริหารสถานศึกษา					
ด้านที่ 3 การตัดสินใจ						
13	การตัดสินใจของผู้บริหารกระทำได้อย่างมีขั้นตอน					
14	การตัดสินใจของผู้บริหารมีทิศทางที่ชัดเจน					
15	ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ					
16	ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
17	การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งจะนำไปสู่การปฏิบัติ					
18	ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของครูประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 4 การจูงใจ						
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ					
20	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถ					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารประกาศยogyของชมเชยครูในสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่น					
22	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่					
24	ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เสมอต้นเสมอปลาย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูมาก
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน						
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานและการประเมินผล การปฏิบัติงาน					
2	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลายและเพิ่มขึ้น					
3	มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและมีความสำคัญ ช่วยให้สถานศึกษามีผลการดำเนินงานที่ดี					
5	มีโอกาสร่วมกันสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมี เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ					
6	มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี					
ด้านที่ 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน						
7	ได้ร่วมกันศึกษาหาข้อมูลก่อนที่จะกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน					
8	ได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ หรือกำหนดผลสำเร็จ ของงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน					
9	กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนและมีวางแผนแนวทางการปฏิบัติ ที่เป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ					
10	มีการรับฟังเหตุผลของซึ่งกันและกันด้วยใจเปิดกว้างในกรณี ปฏิเสธเป้าหมาย					

ข้อ	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ หรือเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน						
11	เมื่อกำหนดเป้าหมายแล้ว สามารถปฏิบัติตามได้ อย่างราบรื่น					
12	สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ ด้วยความพึงพอใจ					
ด้านที่ 3 การสร้างเครือข่าย						
13	มีการเชื่อมโยง ติดต่อสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนในสถานศึกษา					
14	มีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกัน					
15	มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ					
16	ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
17	ได้รับการอำนวยความสะดวกในระหว่างการทำงาน					
18	มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เชื่ออาทรซึ่งกันและกัน					
ด้านที่ 4 การไว้วางใจต่อกัน						
19	ทราบข้อมูลของหน่วยงานตามความเป็นจริง					
20	ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต					
21	ลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้					
22	ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้รับการแก้ไข อย่างเป็นธรรม					
23	ได้รับความนับถือ ให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน					
24	มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากท่านมีประโยชน์ต่อองค์กร					

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 38 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	17	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
พฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58-0.89 ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	0.88
	2	0.89
	3	0.75
	4	0.58
	5	0.83
	6	0.75
2. ด้านการเป็นผู้นำ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.79-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.94	7	0.86
	8	0.88
	9	0.79
	10	0.80
	11	0.83
	12	0.87
3. ด้านการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58-0.81 ค่าความเชื่อมั่น 0.89	13	0.81
	14	0.80
	15	0.79
	16	0.70
	17	0.70
	18	0.58
4. ด้านการจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.48-0.85 ค่าความเชื่อมั่น 0.90	19	0.78
	20	0.64
	21	0.84
	22	0.83
	23	0.48
	24	0.85
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารเท่ากับ .975		

จากตาราง 39 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.48 – 0.89 ซึ่งมีความมากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรบริหาร เท่ากับ .975 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92
2. ด้านการเป็นผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94
3. ด้านการตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89
4. ด้านการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.87	1	0.88
	2	0.63
	3	0.54
	4	0.65
	5	0.57
	6	0.77
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67-0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.93	7	0.78
	8	0.88
	9	0.83
	10	0.86
	11	0.74
	12	0.67
3. ด้านการสร้างเครือข่าย ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40-0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.90	13	0.87
	14	0.94
	15	0.40
	16	0.70
	17	0.81
	18	0.90
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58-0.76 ค่าความเชื่อมั่น 0.87	19	0.58
	20	0.65
	21	0.63
	22	0.76
	23	0.75
	24	0.73
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนเท่ากับ .977		

จากตาราง 40 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.93 ซึ่งมีความมากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .977 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93
3. ด้านการสร้างเครือข่าย ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90
4. ด้านการไว้วางใจต่อกัน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผู้ตอบแบบสอบถาม				
Statistics				
		สถานภาพ	ประสบการณ์	ขนาดของโรงเรียน
N	Valid	339	339	339
	Missing	0	0	0
Mean		1.85	1.71	1.70
Std. Deviation		.358	.762	.820

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหารโรงเรียน	51	15.0	15.0	15.0
	ครูผู้สอน	288	85.0	85.0	100.0
	Total	339	100.0	100.0	

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 10 ปี	162	47.8	47.8	47.8
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	33.6	33.6	81.4
	มากกว่า 20 ปี	63	18.6	18.6	100.0
	Total	339	100.0	100.0	

ขนาดของโรงเรียน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เล็ก	180	53.1	53.1	53.1
	กลาง	81	23.9	23.9	77.0
	ใหญ่	78	23.0	23.0	100.0
	Total	339	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AA1	339.00	1.33	5.00	4.19	.71
AA2	339.00	1.17	5.00	4.19	.72
AA3	339.00	2.00	5.00	4.16	.69
AA4	339.00	2.00	5.00	4.16	.74
totalA	339.00	2.00	5.00	4.18	.68
Valid N (listwise)	339.00				

พฤติกรรมกรรมการบริหาร

Descriptive Statistics					
1) การติดต่อสื่อสาร	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	339.00	1.00	5.00	4.23	.81
A2	339.00	2.00	5.00	4.30	.76
A3	339.00	1.00	5.00	4.18	.82
A4	339.00	1.00	5.00	4.11	.83
A5	339.00	1.00	5.00	4.03	.93
A6	339.00	2.00	5.00	4.31	.75
AA1	339.00	1.33	5.00	4.19	.71
Valid N (listwise)	339.00				

Descriptive Statistics					
2) การเป็นผู้นำ	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A7	339.00	1.00	5.00	4.08	.89
A8	339.00	1.00	5.00	4.10	.89
A9	339.00	1.00	5.00	4.28	.79
A10	339.00	1.00	5.00	4.24	.81
A11	339.00	1.00	5.00	4.24	.83
A12	339.00	1.00	5.00	4.19	.84
AA2	339.00	1.17	5.00	4.19	.72
Valid N (listwise)	339.00				

Descriptive Statistics					
3) การตัดสินใจ	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A13	339.00	1.00	5.00	4.10	.85
A14	339.00	1.00	5.00	4.10	.91
A15	339.00	1.00	5.00	4.16	.86
A16	339.00	2.00	5.00	4.21	.74
A17	339.00	2.00	5.00	4.28	.68
A18	339.00	1.00	5.00	4.09	.84
AA3	339.00	2.00	5.00	4.16	.69
Valid N (listwise)	339.00				

Descriptive Statistics					
4) การจูงใจ	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A19	339.00	1.00	5.00	4.11	.84
A20	339.00	1.00	5.00	4.22	.80
A21	339.00	1.00	5.00	4.22	.82
A22	339.00	1.00	5.00	4.12	.92
A23	339.00	1.00	5.00	4.22	.89
A24	339.00	1.00	5.00	4.09	.91
AA4	339.00	2.00	5.00	4.16	.74
Valid N (listwise)	339.00				

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	339.00	1.00	5.00	4.16	.80
B2	339.00	1.00	5.00	4.32	.66
B3	339.00	1.00	5.00	4.19	.77
B4	339.00	2.00	5.00	4.35	.65
B5	339.00	2.00	5.00	4.37	.67
B6	339.00	1.00	5.00	4.17	.76
BB1	339.00	2.00	5.00	4.26	.57
Valid N (listwise)	339.00				

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B7	339.00	2.00	5.00	4.28	.71
B8	339.00	2.00	5.00	4.31	.71
B9	339.00	2.00	5.00	4.32	.67
B10	339.00	1.00	5.00	4.32	.74
B11	339.00	2.00	5.00	4.22	.75
B12	339.00	2.00	5.00	4.35	.66
BB2	339.00	2.00	5.00	4.30	.62
Valid N (listwise)	339.00				

3) ด้านการสร้างเครือข่าย

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B13	339.00	2.00	5.00	4.29	.68
B14	339.00	2.00	5.00	4.32	.68
B15	339.00	2.00	5.00	4.31	.73
B16	339.00	2.00	5.00	4.23	.77
B17	339.00	1.00	5.00	4.23	.72
B18	339.00	1.00	5.00	4.34	.70
BB3	339.00	1.67	5.00	4.29	.63
Valid N (listwise)	339.00				

4) ด้านการไว้วางใจต่อกัน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B19	339.00	1.00	5.00	4.27	.75
B20	339.00	2.00	5.00	4.61	.59
B21	339.00	2.00	5.00	4.55	.62
B22	339.00	1.00	5.00	4.23	.77
B23	339.00	1.00	5.00	4.33	.69
B24	339.00	2.00	5.00	4.45	.62
BB4	339.00	2.00	5.00	4.41	.55
Valid N (listwise)	339.00				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BB1	339	2	5	4.26	.569
BB2	339	2	5	4.30	.623
BB3	339	2	5	4.29	.628
BB4	339	2	5	4.41	.550
totalB	339	2	5	4.31	.547
Valid N (listwise)	339				

Group Statistics					
	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AA1	ผู้บริหารโรงเรียน	51.00	4.57	.37	.05
	ครูผู้สอน	288.00	4.13	.74	.04
AA2	ผู้บริหารโรงเรียน	51.00	4.50	.48	.07
	ครูผู้สอน	288.00	4.13	.74	.04
AA3	ผู้บริหารโรงเรียน	51.00	4.51	.36	.05
	ครูผู้สอน	288.00	4.10	.71	.04
AA4	ผู้บริหารโรงเรียน	51.00	4.57	.45	.06
	ครูผู้สอน	288.00	4.09	.76	.04
totalA	ผู้บริหารโรงเรียน	51.00	4.54	.36	.05
	ครูผู้สอน	288.00	4.11	.70	.04

Group Statistics					
	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
BB1	ผู้บริหารสถานศึกษา	51	4.54	.358	.050
	ครูผู้สอน	288	4.21	.586	.035
BB2	ผู้บริหารสถานศึกษา	51	4.49	.606	.085
	ครูผู้สอน	288	4.27	.621	.037
BB3	ผู้บริหารสถานศึกษา	51	4.58	.454	.064
	ครูผู้สอน	288	4.23	.640	.038
BB4	ผู้บริหารสถานศึกษา	51	4.70	.324	.045
	ครูผู้สอน	288	4.36	.566	.033
totalB	ผู้บริหารสถานศึกษา	51	4.58	.389	.055
	ครูผู้สอน	288	4.27	.558	.033

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
AA1	Equal variances assumed	19.83	.00	4.18	337.00	.00	.44	.11	.23	.65
	Equal variances not assumed			6.55	134.38	.00	.44	.07	.31	.58
AA2	Equal variances assumed	11.69	.00	3.39	337.00	.00	.36	.11	.15	.57
	Equal variances not assumed			4.53	97.63	.00	.36	.08	.20	.52
AA3	Equal variances assumed	19.07	.00	4.01	337.00	.00	.41	.10	.21	.61
	Equal variances not assumed			6.28	134.14	.00	.41	.07	.28	.54
AA4	Equal variances assumed	14.42	.00	4.37	337.00	.00	.48	.11	.26	.70
	Equal variances not assumed			6.20	108.56	.00	.48	.08	.33	.63
totalA	Equal variances assumed	19.71	.00	4.21	337.00	.00	.42	.10	.23	.62
	Equal variances not assumed			6.54	131.80	.00	.42	.06	.30	.55

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
BB1	Equal variances assumed	9.623	.002	3.878	337	.000	.329	.085	.162	.495
	Equal variances not assumed			5.395**	104.376	.000	.329	.061	.208	.449
BB2	Equal variances assumed	.000	.990	2.389*	337	.017	.225	.094	.040	.409
	Equal variances not assumed			2.431	69.905	.018	.225	.092	.040	.409
BB3	Equal variances assumed	5.282	.022	3.759	337	.000	.352	.094	.168	.536
	Equal variances not assumed			4.760**	89.474	.000	.352	.074	.205	.499
BB4	Equal variances assumed	15.227	.000	4.147	337	.000	.338	.082	.178	.499
	Equal variances not assumed			6.005**	112.775	.000	.338	.056	.227	.450
totalB	Equal variances assumed	4.322	.038	3.815	337	.000	.311	.081	.151	.471
	Equal variances not assumed			4.882**	90.888	.000	.311	.064	.184	.437

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AA1	Between Groups	9.74	2.00	4.87	10.12	.00
	Within Groups	161.69	336.00	.48		
	Total	171.43	338.00			
AA2	Between Groups	5.17	2.00	2.58	5.15	.01
	Within Groups	168.45	336.00	.50		
	Total	173.62	338.00			
AA3	Between Groups	5.38	2.00	2.69	5.84	.00
	Within Groups	154.87	336.00	.46		
	Total	160.25	338.00			
AA4	Between Groups	4.93	2.00	2.46	4.57	.01
	Within Groups	181.15	336.00	.54		
	Total	186.07	338.00			
totalA	Between Groups	6.16	2.00	3.08	6.91	.00
	Within Groups	149.61	336.00	.45		
	Total	155.77	338.00			

Multiple Comparisons								
Dependent Variable		(I) ประสบการณ์	(J) ประสบการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
AA1	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.25*	.08	.01	-.46	-.05
			มากกว่า 20 ปี	-.43*	.10	.00	-.68	-.18
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25*	.08	.01	.05	.46
			มากกว่า 20 ปี	-.18	.11	.27	-.44	.09
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.43*	.10	.00	.18	.68
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.18	.11	.27	-.09	.44
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.25*	.08	.00	-.42	-.09
			มากกว่า 20 ปี	-.43*	.10	.00	-.63	-.23
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.25*	.08	.00	.09	.42
			มากกว่า 20 ปี	-.18	.11	.11	-.39	.04
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.43*	.10	.00	.23	.63
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.18	.11	.11	-.04	.39
AA2	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.19	.09	.08	-.41	.02
			มากกว่า 20 ปี	-.31*	.11	.01	-.57	-.05
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.19	.09	.08	-.02	.41
			มากกว่า 20 ปี	-.11	.11	.60	-.39	.16
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.31*	.11	.01	.05	.57
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.11	.11	.60	-.16	.39
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.19*	.09	.03	-.36	-.02
			มากกว่า 20 ปี	-.31*	.11	.00	-.51	-.10

		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.19*	.09	.03	.02	.36
			มากกว่า 20 ปี	-.11	.11	.31	-.33	.11
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.31*	.11	.00	.10	.51
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.11	.11	.31	-.11	.33
AA3	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.20	.08	.06	-.40	.01
			มากกว่า 20 ปี	-.31*	.10	.01	-.56	-.07
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.20	.08	.06	-.01	.40
			มากกว่า 20 ปี	-.12	.11	.56	-.38	.15
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.31*	.10	.01	.07	.56
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.12	.11	.56	-.15	.38
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.20*	.08	.02	-.36	-.03
			มากกว่า 20 ปี	-.31*	.10	.00	-.51	-.12
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.20*	.08	.02	.03	.36
			มากกว่า 20 ปี	-.12	.11	.28	-.33	.09
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.31*	.10	.00	.12	.51
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.12	.11	.28	-.09	.33
AA4	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.20	.09	.08	-.42	.02
			มากกว่า 20 ปี	-.29*	.11	.03	-.56	-.02
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.20	.09	.08	-.02	.42
			มากกว่า 20 ปี	-.09	.12	.76	-.37	.20
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.29*	.11	.03	.02	.56
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.09	.12	.76	-.20	.37
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.20*	.09	.02	-.38	-.03
			มากกว่า 20 ปี	-.29*	.11	.01	-.50	-.07
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.20*	.09	.02	.03	.38
			มากกว่า 20 ปี	-.09	.12	.46	-.31	.14
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.29*	.11	.01	.07	.50
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.09	.12	.46	-.14	.31
totalA	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.21*	.08	.03	-.41	-.01
			มากกว่า 20 ปี	-.33*	.10	.00	-.58	-.09
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21*	.08	.03	.01	.41
			มากกว่า 20 ปี	-.12	.10	.51	-.38	.14
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.33*	.10	.00	.09	.58
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.12	.10	.51	-.14	.38
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.21*	.08	.01	-.37	-.05
			มากกว่า 20 ปี	-.33*	.10	.00	-.53	-.14
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21*	.08	.01	.05	.37
			มากกว่า 20 ปี	-.12	.10	.24	-.33	.08
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.33*	.10	.00	.14	.53
			ระหว่าง 10 – 20 ปี	.12	.10	.24	-.08	.33

*, The mean difference is significant at the 0.05 level.

AA1				
			Subset for alpha = 0.05	
	ประสบการณ์	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.03	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114		4.28
	มากกว่า 20 ปี	63		4.46
	Sig.		1.000	.212

AA2				
			Subset for alpha = 0.05	
	ประสบการณ์	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.07	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	4.26	4.26
	มากกว่า 20 ปี	63		4.37
	Sig.		.161	.540

AA3				
			Subset for alpha = 0.05	
	ประสบการณ์	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.03	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	4.23	4.23
	มากกว่า 20 ปี	63		4.35
	Sig.		.128	.495

AA4				
			Subset for alpha = 0.05	
	ประสบการณ์	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.04	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	4.24	4.24
	มากกว่า 20 ปี	63		4.33
	Sig.		.156	.720

totalA				
			Subset for alpha = 0.05	
	ประสบการณ์	N	1	2
Scheffe ^{a,b}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.04	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	4.25	4.25
	มากกว่า 20 ปี	63		4.38
	Sig.		.086	.442

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BB1	Between Groups	2.16	2.00	1.08	3.39	.05
	Within Groups	107.32	336.00	.32		
	Total	109.49	338.00			
BB2	Between Groups	1.48	2.00	.74	1.91	.15
	Within Groups	129.72	336.00	.39		
	Total	131.19	338.00			
BB3	Between Groups	1.25	2.00	.63	1.59	.20
	Within Groups	131.94	336.00	.39		
	Total	133.19	338.00			
BB4	Between Groups	1.03	2.00	.52	1.71	.18
	Within Groups	101.19	336.00	.30		
	Total	102.22	338.00			
totalB	Between Groups	1.29	2.00	.64	2.17	.12
	Within Groups	99.84	336.00	.30		
	Total	101.12	338.00			

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: BB1							
	(I) ประสพการณ์	(J) ประสพการณ์	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.10	.07	.36	-.27	.07
		มากกว่า 20 ปี	-.21*	.08	.04	-.42	-.01
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.10	.07	.36	-.07	.27
		มากกว่า 20 ปี	-.11	.09	.45	-.33	.11
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21*	.08	.04	.01	.42
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	.11	.09	.45	-.11	.33
LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	-.10	.07	.15	-.24	.04
		มากกว่า 20 ปี	-.21*	.08	.01	-.38	-.05
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.10	.07	.15	-.04	.24
		มากกว่า 20 ปี	-.11	.09	.20	-.29	.06
	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21*	.08	.01	.05	.38
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	.11	.09	.20	-.06	.29

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

BB1				
	ประสพการณ์	N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Scheffe ^{ab}	น้อยกว่า 10 ปี	162	4.19	
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	114	4.29	4.29
	มากกว่า 20 ปี	63		4.40
	Sig.		.473	.380

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AA1	Between Groups	1.93	2.00	.96	1.91	.15
	Within Groups	169.50	336.00	.50		
	Total	171.43	338.00			
AA2	Between Groups	1.65	2.00	.82	1.61	.20
	Within Groups	171.97	336.00	.51		
	Total	173.62	338.00			
AA3	Between Groups	1.44	2.00	.72	1.52	.22
	Within Groups	158.81	336.00	.47		
	Total	160.25	338.00			
AA4	Between Groups	2.41	2.00	1.20	2.20	.11
	Within Groups	183.67	336.00	.55		
	Total	186.07	338.00			
totalA	Between Groups	1.79	2.00	.90	1.96	.14
	Within Groups	153.98	336.00	.46		
	Total	155.77	338.00			

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BB1	Between Groups	1.47	2.00	.73	2.28	.10
	Within Groups	108.02	336.00	.32		
	Total	109.49	338.00			
BB2	Between Groups	1.07	2.00	.53	1.38	.25
	Within Groups	130.13	336.00	.39		
	Total	131.19	338.00			
BB3	Between Groups	1.19	2.00	.59	1.51	.22
	Within Groups	132.00	336.00	.39		
	Total	133.19	338.00			
BB4	Between Groups	1.87	2.00	.94	3.14	.04
	Within Groups	100.35	336.00	.30		
	Total	102.22	338.00			
totalB	Between Groups	1.12	2.00	.56	1.89	.15
	Within Groups	100.00	336.00	.30		
	Total	101.12	338.00			

ANOVA

BB4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.87	2.00	.94	3.14	.04
Within Groups	100.35	336.00	.30		
Total	102.22	338.00			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: BB4

			Mean			95% Confidence Interval	
	(I) ขนาดของสถานศึกษา	(J) ขนาดของสถานศึกษา	Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	เล็ก	กลาง	.06	.07	.69	-.12	.24
		ใหญ่	-.15	.07	.14	-.33	.04
	กลาง	เล็ก	-.06	.07	.69	-.24	.12
		ใหญ่	-.21	.09	.06	-.42	.00
	ใหญ่	เล็ก	.15	.07	.14	-.04	.33
		กลาง	.21	.09	.06	.00	.42
LSD	เล็ก	กลาง	.06	.07	.39	-.08	.21
		ใหญ่	-.15*	.07	.05	-.29	.00
	กลาง	เล็ก	-.06	.07	.39	-.21	.08
		ใหญ่	-.21*	.09	.02	-.38	-.04
	ใหญ่	เล็ก	.15*	.07	.05	.00	.29
		กลาง	.21*	.09	.02	.04	.38

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

BB4

		Subset for alpha = 0.05	
ขนาดของสถานศึกษา	N	1.00	2.00
Scheffe ^{a,b}	กลาง	81.00	4.33
	เล็ก	180.00	4.39
	ใหญ่	78.00	4.54
	Sig.	.73	.17

Correlations											
		totalA	AA1	AA2	AA3	AA4	totalB	BB1	BB2	BB3	BB4
totalA	Pearson Correlation	1.00	.94**	.96**	.95**	.95**	.80**	.80**	.74**	.70**	.72**
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
AA1	Pearson Correlation	.94**	1.00	.87**	.88**	.83**	.72**	.73**	.66**	.62**	.65**
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
AA2	Pearson Correlation	.96**	.87**	1.00	.87**	.89**	.76**	.78**	.70**	.66**	.67**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
AA3	Pearson Correlation	.95**	.88**	.87**	1.00	.87**	.76**	.76**	.72**	.66**	.68**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
AA4	Pearson Correlation	.95**	.83**	.89**	.87**	1.00	.79**	.76**	.73**	.71**	.72**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
totalB	Pearson Correlation	.80**	.72**	.76**	.76**	.79**	1.00	.93**	.92**	.93**	.90**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00

		Correlations									
		totalA	AA1	AA2	AA3	AA4	totalB	BB1	BB2	BB3	BB4
BB1	Pearson Correlation	.80**	.73**	.78**	.76**	.76**	.93**	1.00	.81**	.82**	.83**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
BB2	Pearson Correlation	.74**	.66**	.70**	.72**	.73**	.92**	.81**	1.00	.83**	.75**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
BB3	Pearson Correlation	.70**	.62**	.66**	.66**	.71**	.93**	.82**	.83**	1.00	.78**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00
BB4	Pearson Correlation	.72**	.65**	.67**	.68**	.72**	.90**	.83**	.75**	.78**	1.00
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00	339.00

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกานดา แสนหอม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น.สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม
การบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารและประสิทธิผลการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม
ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่มีอำนาจ
พยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม มี 2 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจผู้รับสาร
และความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาทักษะ
การสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการตัดสินใจ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการจูงใจ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณค่ะ

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.พิศุทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงค์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายสนั่น เมตุลา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายธงชัย คำชนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ว่าที่ พ.ต.วิเชียร อุส่าห์
ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวอนุธิดา สารทอง
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวสาวิตรี ปาริพันธ์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปลาปากวิทยา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางพมลรัตน์ โพธิ์สุ
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาเดื่อพิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกานดา แสนทุม
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	425 หมู่ 13 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47220 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนดงมะไฟวิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิตวิชาชีพครู) สาขาวิชาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2562	ครู คศ.1 โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1