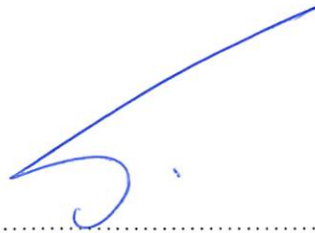


ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

แก้วนภา พิมพา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2" เห็นสมควรรับ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



(รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

รักษาราชการแทน หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาพิษณุโลก เขต 2
ผู้วิจัย	นางสาวแก้วนภา พิมพา
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2563
สำคัญ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร, การทำงานเป็นทีมของครู, ความสัมพันธ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 254 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจการบังคับ
2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ของการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจการบังคับ และด้านพลังอำนาจอ้างอิง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

Title	THE RELATIONSHIP BETWEEN USING EMPOWER OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEACHER TEAMWORK UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Author	Kaewnapa Pimpa
Advisor	Associate Professor Thirasak Uppamaiathichai, Ph.D.
Academic Paper	Independent Study, M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2020
Keywords	The using empower of school administrators, The teacher teamwork, Relationship

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the using empower of school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 2) to study teacher's teamwork under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 and 3) The relationship between using empower of school administrators and the teacher's teamwork under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 classified by sex positions academic standings and work experiences. The sampling candidates used in this research were school administrators and teachers in the schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 (totally 254 people) chosen by the purposive selection method. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The result of the study was as follows.

1. The using empower of school administrators under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 was practiced at highest level in whole and in part. The listed mean scores in order from the highest to the lowest included reward power, reference power, Legal power, expert power, coercive power.

2. The teacher teamwork Under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 was practiced at highest level in whole and in part. The listed mean scores in order from the highest to the lowest included mutual trust, interaction, respect, participation, Common goal.

3. The using empower of school administrators correlated with the teacher's teamwork at high level at the .01 level of significance. After item analysis, the relationship between reward power and legal power was at high level. Furthermore, expert power, coercive power and reference power was at medium level.

ประกาศคุณูปการ

วิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงลงได้โดยการได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายอุดม สายโท รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับชำนาญการพิเศษ นางสาวพรพรรณภูเจริญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไม้งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ระดับชำนาญการ และว่าที่ร้อยตรี สมศักดิ์ ลาไม้ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร และคณะครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัยอย่างดียิ่งและขอขอบคุณที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการทำข้อสอบและตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้อำลัใจและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเล่มนี้

คุณประโยชน์ของวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอบแต่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ทั้งได้ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

นางสาวแก้วนา พิมพา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	สมมุติฐานของการวิจัย.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.....	9
	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
	การทำงานเป็นทีมของครู.....	21
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	เครื่องมือที่ใช้และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	43
	ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิจัย.....	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	48
ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	54
5 บทสรุป.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
การอภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	69
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	69
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	69
บรรณานุกรม.....	70
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
2 แสดงการสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีมของครู.....	33
3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของผู้อำนวยการและผู้แทนครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.....	41
4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน.....	47
5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม.....	48
6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ.....	49
7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง.....	50
8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย.....	51
9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ.....	53
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม.....	54
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน.....	55
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีปฏิสัมพันธ์.....	56
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีส่วนร่วม.....	57
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การยอมรับนับถือ.....	58
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	59
17	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน.....	60

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
---	-------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสารที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันสูงและส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทุกคนจะต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาประเทศที่จะต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและกำลังคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เฉลิมขวัญ จ้านสกุล, 2562)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 นั้นได้เสนอแนวคิดและให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544, น.15-18) ในการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้มีการพัฒนาทั้งระบบนั้น สถานศึกษาถือเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (คู่มือปฏิบัติงาน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, น.7) โดยบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นตัวกลางทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ และเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นบุคคลที่มีพลังอำนาจสามารถสั่งการหรือทำใ้บุคคลอื่นทำตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการได้

พลังอำนาจคือการที่บุคคลมีความสามารถชักจูงหรือมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ แนวทางการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการควบคุมและเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานของคนในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารสามารถเลือกใช้แนวทางได้ 7 รูปแบบ โดยเลือกให้เหมาะสมกับ หน่วยงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา อันได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจจากการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2553, น.28) พลังอำนาจข่าวสารข้อมูล (Raven & Gruglanski, 1975 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, และทสนี วงศ์เย็น, 2555, น.8) และพลังอำนาจพึงพา (Hersey and Blanchard, 1985 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, และทสนี วงศ์เย็น, 2555, น.8) การใช้พลังอำนาจต่าง ๆ มีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีของพลังอำนาจ คือ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดร่วมกันอย่างเต็มใจในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาใช้พลังอำนาจไม่เหมาะสมกับบุคคลหรือไม่ถูกสถานการณ์อาจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจผิด หดศรัทธา เกิดการต่อต้าน ไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างสม่ำเสมอซึ่งจะส่งผลเสียต่อคุณภาพสถานศึกษาในลำดับต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้ใช้พลังอำนาจเหล่านี้ จะต้องมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ที่ดีเพื่อที่จะเลือกใช้พลังอำนาจให้ถูกสถานการณ์ เพื่อก่อให้เกิดผลดีที่มากกว่าผลเสียแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ เพราะการแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่สนับสนุนช่วยเหลือหรือฉีกกีดกันทำงานเป็นทีมย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษาดกต่ำลง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานร่วมกันอีกด้วย ดังนั้นสถานศึกษาจึงหันมาเน้นการทำงานเป็นทีมดังที่ เสน่ห์ ศรีสุวรรณ (2533, น.89) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมากเพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานเป็นทีม และบริหารทีมงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ เพื่อให้การจัด

การศึกษามีประสิทธิภาพแก่เยาวชนโดยตรงซึ่งจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วนจะต้องใช้ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงในการบริหาร และจัดการศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งจะต้องร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีกระบวนการจัดการภายในองค์กรโดยการให้พลังอำนาจในการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่าคุณค่าพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นตลอดจนจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อที่จะนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสานกัน รวมทั้งมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากการศึกษาสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งสามารถให้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาในการวางแผนการบริหารงาน

2. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อที่จะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน

- 1.1.1 พลังอำนาจการให้รางวัล
- 1.1.2 พลังอำนาจการบังคับ
- 1.1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย
- 1.1.4 พลังอำนาจอ้างอิง
- 1.1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

1.2 สภาพการทำงานเป็นทีมของครู มี 5 ด้าน

- 1.2.1 การมีปฏิสัมพันธ์
- 1.2.2 การมีส่วนร่วม
- 1.2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 1.2.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 1.2.5 การยอมรับนับถือ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 127 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอวังทอง อำเภอเนินมะปราง อำเภอบางกระพูน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากการเก็บเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 254 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ

2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แสดงออกมาตามคุณลักษณะการใช้อำนาจด้านต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่ได้ผลเป็นอย่างดีและมีอำนาจเฉพาะตัวที่ผู้อื่นไม่สามารถกระทำได้ ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ๆในการบริหารงาน

1.2 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมายบังคับบัญชาครู มีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน ให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา แจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจน พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ

ใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล บุคลิกภาพดี แต่งกายสุภาพ พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู และนักเรียนทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มี อำนาจ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรมการเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารเกิดความจงรักภักดี

1.4 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือ รางวัลแก่ครู เพื่อให้ประกอบคุณงามความดี มีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง และให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ

1.5 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีการ ออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ใช้ในการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับให้ครูทำ หรือไม่ทำสิ่งนั้น ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ใช้เพื่อการ ลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วย โดยไม่ เลือกปฏิบัติ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรมโดย มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานสนับสนุนซึ่ง กันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของครูให้บรรลุ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่คณะครูในโรงเรียนทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการ ทำงานที่ตรงกันอย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้การยอมรับ วัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน

3.2 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

3.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

3.5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 หมายถึง หน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่ศึกษาอำเภอวังทอง อำเภอเนินมะปราง อำเภอบางกระพูน

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของพลังอำนาจของผู้บริหาร
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหาร
3. การทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
 - 3.3 หลักในการทำงานเป็นทีม
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
 - 4.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารหมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยบุคคลอื่น (Robbins, 1980, p.6)

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการควบคุมการจัดการภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Good, 1998, p.14)

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ (ภาวิดาธราศรีสุทธิ, 2542, น.6)

การบริหารการศึกษา หมายถึง มีจุดเริ่มต้นจากการร่วมกันปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้บริการทางการศึกษา คุณธรรมต่าง ๆ ให้แก่เยาวชน ผู้สนใจ และสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ (มนัญญา บัดดวงษ์, 2562, น.13)

การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562, น.13)

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาครู นักเรียน บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม และคุณธรรมอย่างเหมาะสม โดยจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการวินิจฉัยสั่งการ ควบคุม การจัดการ และอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์, 2559, น.8)

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการให้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง

“ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำและผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณ

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุดมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มีและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม (Jesse, 1999, p.140)

การบริหารที่ต้องให้การตัดสินใจในกระบวนการทำงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทั่วทั้งองค์การบริหาร (Barnard, 1983, p.168)

การบริหารเป็นกระบวนการของการทำงานกับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni, 1989, p.19)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง เจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน และส่งผลให้คนในประเทศมีการแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดี (Good, 1973, p.14)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็น ทรัพยากรที่สำคัญของชาติเพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ (จันทรานี สงวนนาม, 2551, น.3 อ้างถึงใน กัญจรัตน์ สินธุรัตน์, 2559, น.8)

การบริหารเป็นการบริหารจัดการที่มีรูปแบบขั้นตอน วิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ (สมคิด บางโม, 2540, น.75 อ้างถึงใน พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง), 2559, น.10)

การบริหารการศึกษาทำให้การดำเนินงานมีระบบ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มีวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผล ดังนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญที่มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร (วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ, 2548 อ้างถึงใน พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง), 2559, น.11)

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง) (2559, น.11) การบริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นการดำเนินงานที่มีระบบดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มีวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีกระบวนการประเมินผล ดังนั้นการบริหารจึงมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบรูปแบบขั้นตอน กติกากระบวนการประเมินผลการศึกษา วิธีดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้เพื่อพัฒนาเยาวชนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติและเป็นผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

ความหมายของพลังอำนาจของผู้บริหาร

คำว่า “พลังอำนาจ” (Power) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

พลังอำนาจ หมายถึง การเป็นเจ้าของหรือการครอบครองทรัพยากรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางกาย บุคคล เศรษฐกิจ สังคม หรือทางจิตวิทยาซึ่งบุคคลอื่นอยากที่จะมี อยากได้ ดังนั้น บุคคลที่เป็นเจ้าของทรัพยากรจึงเป็นผู้มีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ เหล่านั้น (Knezevich, 1984 อ้างถึงใน นงนารถ ไช้ะมณี, 2551, น.13)

พลังอำนาจ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลให้มีการใช้พลังอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะอย่างซึ่งอาจจะขัดเป้าหมายอื่น ๆ การใช้อำนาจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเป้าหมายทั้งหลายมีการขัดแย้งซึ่งกันและกันหรืออย่างน้อยที่สุดก็มีการขัดแย้งกันเพียงบางส่วน (Nord, 1978 อ้างถึงใน จิระ เฉลิมศักดิ์, 2552, น.27)

อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลในการทำให้บุคคลอื่นกระทำตามความต้องการของตนเอง หรือเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลนั้นเกิด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทัศนคติและความเชื่อ (Kotter, 1979 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555, น.186)

พลังอำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่สามารถชักจูงบุคคลอื่นให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ (Yuki, 1998, p.18 อ้างถึงใน สมพงษ์ ศรีโสภภาพ, 2551, น.12)

แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความหมายของพลังอำนาจไว้ดังต่อไปนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2554, น.13 -15 อ้างถึงใน สมพงษ์ ศรีโสภภาพ, 2551, น.12)

1. แกรี จอห์น (Gary Johns) กล่าวว่าอำนาจ คือความสามารถในอันที่จะใช้อิทธิพลต่อคนอื่นซึ่งเป็นผู้อยู่ในฐานะไม่อิสระ ซึ่งแกรี จอห์น มีมุมมองเกี่ยวกับอำนาจว่า

1.1 อำนาจคือการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น

1.2 อำนาจเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย

1.3 อำนาจมีลักษณะของการเคลื่อนที่ได้ (flow) กล่าวคือ อำนาจจะเคลื่อนไปตามเส้นทางแห่งสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย เช่น คำสั่งออกจากผู้อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไปยังผู้อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า

1.4 อำนาจเป็นแนวความคิดที่กว้างเป็นแนวคิดที่อธิบายการมีอิทธิพลของทั้งระดับบุคคล องค์กรและสังคมและแนวคิดนี้ค่อนข้างจะดิ้นได้ (elusive)

อำนาจ คือ อิทธิพลของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็น จุดมุ่งหมาย หรือความต้องการของบุคคลอื่นไปในทิศทางที่ตนต้องการ (French & Raven, อ้างถึงใน สมัคร ฉัตรรัตนวารี, 2554, น.23)

สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามตน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพลังอำนาจของผู้บริหาร

อำนาจเป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถจะนำมาใช้ได้ทันที การที่บุคคลจะสร้างอำนาจขึ้นนั้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจซึ่งมีนักวิชาการนำเสนอไว้ ดังนี้

แหล่งที่มาของอำนาจ มี 5 ประเภท ดังนี้ (French & Raven, 1968 อ้างถึงใน แคทรียา ศรีจันทร์, 2559, น.17)

1. ด้านอำนาจบังคับ (Coercive power) เป็นแหล่งอำนาจที่ตรงข้ามกับแหล่งอำนาจการให้รางวัล เรียกว่า อำนาจการให้รางวัลเชิงลบ อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่บุคคลกลุ่มเป้าหมาย

ยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องลงโทษจากผู้มีอำนาจ เรียกว่าเป็นอำนาจให้โทษก็ได้ แหล่งอำนาจประเภทนี้มาจากการก่อให้เกิดความเกรงกลัว ทำให้ต้องยอมรับปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา เช่น การตำหนิ การลดค่าจ้าง การลดตำแหน่ง การตัดเงินเดือน การให้พ้นจากงาน เป็นต้น

2. ด้านอำนาจให้รางวัล (Reward power) เป็นอำนาจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับอำนาจจากบุคคลอื่นเพื่อจะ使自己ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้น สิ่งตอบแทนดังกล่าว เป็นรางวัลผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้มีอำนาจนั้น การให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับปฏิบัติตามเนื่องจากยอมรับว่าผู้ใช้อำนาจมีความชอบธรรมในการใช้คำสั่งและจะต้องยอมรับปฏิบัติตามไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากผู้มีอำนาจได้รับการรองรับอำนาจด้วยกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง เกิดจากการปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นจารีตประเพณี

4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตนให้ความเชื่อถือว่ามีท่วงความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานหรือวิชาการสาขาเฉพาะ สามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นได้ เช่น ประกาศนียบัตร ปริญญาบัตร เป็นต้น

5. ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) เป็นอำนาจที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้การยอมรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดี และความมีบารมีเป็นที่ยกย่อง ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไป ด้วยการอ้างอิงถึงบุคคลนั้นเพื่อให้อื่นเกิดความเชื่อถือหรือยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำว่าถูกต้องเหมาะสมตามไปด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการที่ทำหน้าที่หน้าห้องของผู้บริหารระดับสูงจะได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มาติดต่อราชการสูงกว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในระดับเดียวกันที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันงานธุรการปกติ เป็นต้น

นำเสนอแหล่งที่มาของอำนาจต่อจากเฟรนช์และเรเวน (French & Raven) ได้แก่ (ยุกส์ (Yukl, 2006 อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราพร, 2559, น.14)

6. ด้านอำนาจข่าวสาร (Information power) ซึ่งเป็นอำนาจที่เกิดจากที่ผู้ตามรับรู้ว่ามีผู้นำเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้ตามโดยตรง อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารของผู้นำจะมีความเข้มเข้มน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสำคัญของข้อมูล

ข่าวสารที่มีต่อผู้ตามว่ามีความสำคัญเพียงใดและความสามารถในการควบคุมกลไกการสื่อสารในองค์การของผู้นำ

แหล่งอำนาจที่สำคัญอีกแหล่งหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ อำนาจจากการมีเครือข่ายหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ ได้แก่ เฮอร์เซย์, บลองชาร์ต และจอห์นสัน (Hersey, Blanchard, & Johnson, 2001, pp. 201-211 อ้างถึงใน กฤติภัทร โสภิตวราทร, 2559, น.14)

7. ด้านอำนาจพึ่งพา (Connection power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจ ย่อมช่วยให้ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่มีอำนาจไปด้วยแม้ว่าผู้นำจะไม่แสดงออก แต่ก็ทำให้ผู้นำนั้นกลายเป็นบุคคลที่น่าเกรงขาม ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ เช่น ผู้นำที่ทำการสมรกับบุตรของผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็ทำให้ตนเองกลายเป็นผู้ที่มีอำนาจมากขึ้น เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปแหล่งที่มาของอำนาจของผู้บริหารประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาโดยผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามเพื่อหลีกเลี่ยงการต้องถูกลงโทษจากผู้บริหาร ทำให้จำต้องยอมรับปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนอาจต้องได้รับโทษหรือผลร้ายตามมา ด้านอำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามอำนาจของผู้บริหารเพื่อจะให้ตนเองได้รับสิ่งตอบแทนจากการยอมรับนั้นเป็นรางวัลผลตอบแทน หรือความดีความชอบจากผู้บริหารนั้น ด้านอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับการรองรับอำนาจนั้นด้วยกฎหมายกับการดำรงตำแหน่งตามที่ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ตาม มีความเชื่อถือว่าผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในงานสามารถเป็นที่พึ่งได้ ด้านอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาจากการอ้างอิงบุคคลที่มีบารมีเป็นที่ยกย่องน่าเชื่อถือทำให้ผู้บริหารได้รับความเลื่อมใส ศรัทธา และชื่นชมในคุณงามความดีไปด้วย อำนาจข่าวสาร เป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้รับการยอมรับเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้ตาม และด้านอำนาจพึ่งพาเป็นอำนาจที่ผู้บริหารได้มาจากการมีเครือข่ายหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีอำนาจ ช่วยให้ผู้บริหารมีอำนาจไปด้วย

แหล่งที่มาของอำนาจของผู้บริหารมีสาระสำคัญของแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านอำนาจบังคับ (Coercive) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่า ด้านอำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษถ้าไม่ยอมทำตามที่ผู้บริหารต้องการ ความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าจะได้รับโทษที่จะได้รับการไม่ยอมทำตามนั้นสูงกว่าผลเสียที่เกิดจากการยอมทำตามแค่นั้น พฤติกรรมหรือสภาพจิตวิทยาอื่น ๆ ของบุคคลที่เกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะอำนาจจากการข่มขู่บังคับนี้จะคงอยู่ตามเท่าที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาอยู่ในสายตาของผู้บริหาร หรือผู้บริหารสามารถล่วงรู้

ถึงพฤติกรรมของเขาได้ ถ้ารู้ว่าผู้บริหารไม่อาจล่วงรู้ถึงการกระทำของเขาได้แล้วเขาจะหยุดทำตามทันที นอกจากนี้ ยังพบว่าผลงานอันเกิดจากการใช้อำนาจชนิดนี้มักจะมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็นตามความสามารถและทำให้บุคคลมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านอีกด้วย สอดคล้องกับยูกัลและฟอลเบ (Yukl & Falbe, 1991) กล่าวว่า อำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่เป็นทางการที่ใช้เพื่อการลงโทษหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลซึ่งเป็นวิธีการที่ตรงข้ามกับอำนาจการให้รางวัล บางครั้งเรียกการให้อำนาจทางลบทั้งนี้ในทางการบริหารองค์การภาครัฐ พบว่า ผู้นำในองค์การทางการทหารและผู้นำทางการเมืองจะมีการใช้อำนาจการบังคับมากกว่าผู้นำขององค์การเอกชน สอดคล้องกับแคทซ์และคาห์น (Katz & Kahn, 1978) กล่าวว่า อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่ผู้นำองค์การต้องใช้ในโอกาสที่จำเป็นและเป็นวิธีสุดท้าย เพื่อมุ่งให้งานสำเร็จและการใช้อำนาจการบังคับเป็นอำนาจการลงโทษที่ตอบสนองความต้องการเชิงจิตวิทยาของผู้นามากกว่ามุ่งผลสำเร็จของงาน

สรุปด้านอำนาจบังคับ เป็นอำนาจที่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการกระตุ้นชักจูงบังคับให้ครูทำหรือไม่ทำสิ่งนั้นและใช้เพื่อการลงโทษหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วย

2. ด้านอำนาจให้รางวัล (Reward power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่า อำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้บริหารสามารถจะให้รางวัลตอบแทนแก่เขาได้ เมื่อเขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งรางวัลที่ได้รับนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น ค่ายยกย่องชมเชย เงิน วัตถุ หรือสิ่งของ เป็นต้น ประสิทธิภาพของรางวัลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ในขณะนั้นการใช้อำนาจการให้รางวัลก็จะมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องพิจารณาการให้รางวัล สอดคล้องกับยูกัลและฟอลเบ (Yukl & Falbe, 1991) กล่าวว่า รางวัลเป็นสิ่งกระตุ้นต่อกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ว่า หากปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบังเกิดผลดี จะมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนเป็นรางวัล จึงมีลักษณะคล้ายการสัญญา รูปแบบหนึ่งอำนาจจากการให้รางวัลมีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้นเมื่อไรก็ตามที่ผู้ใช้อำนาจแบบนี้ไม่สามารถปฏิบัติตามที่เคยสัญญาไว้หรือไม่อาจให้สิ่งตอบแทนได้ เมื่อนั้นจะเกิดความเสื่อมความเชื่อถือที่มีต่อตัวผู้นำลงและอำนาจการให้รางวัลจะลดความหมายไปด้วย เช่น การให้ขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การให้โบนัส หรือสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจแก่บุคคลที่สมควรได้รับ รวมทั้งการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมอบหมายงานที่ดีแก่ผู้ตาม การกำหนดตารางเวลาทำงานที่ดีขึ้น การจัดกิจกรรมยกย่องในผลงานความสำเร็จ เป็นต้น สอดคล้องกับดาร์ฟ (Daft, 1999, p. 106) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบแสดงออกไปมี

ความคาดหวังสุดท้ายที่คล้ายคลึงกันคือเพื่อให้ผู้ตามมีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และผู้ตามมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

สรุปด้านอำนาจให้รางวัล เป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ครู เพื่อให้ประกอบคุณงามความดีมีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

3. ด้านอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ ว่าผู้บริหารมีสิทธิตามกฎหมายที่กำหนดให้มีพฤติกรรมด้านใดได้บ้าง อำนาจประเภทนี้มีความหมายกว้างขวางกว่าอำนาจที่มาจากตำแหน่ง (Authority) ที่เรารู้จักกันอยู่แล้ว เช่น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามว่าจะช่วยทำงาน และครูยอมทำตามที่ผู้บริหารกำหนดหรือมอบหมายให้ทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นอยู่นอกเหนืออำนาจตามตำแหน่ง แต่ยอมทำตามเพราะเห็นว่าไม่ควรเสียคำพูด กรณีนี้ก็จัดเป็นการยอมทำตามเพราะอำนาจจากกฎหมายนี้ด้วยเช่นกัน ความแข็งของอำนาจชนิดนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้เป็นค่านิยมที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังถือว่าผู้บริหารมีสิทธิในการกำหนดพฤติกรรมของเขามากน้อยแค่ไหน โครงสร้างทางสังคมของหน่วยงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ ทั้งนี้โครงสร้างตามรูปแบบและนอกรูปแบบและกฎหมายที่รองรับอำนาจ และสิทธิของผู้บริหาร สอดคล้องกับยูกิและฟอลย์ (Yuki & Falbe, 1991) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจทางการ เป็นผลที่ได้จากการได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นทางการ ซึ่งผลจากการที่บุคคลได้รับตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ที่ระบุทั้งอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ครองตำแหน่งระดับสูงกว่าย่อมจะมีอำนาจซึ่งรวมถึงสิทธิอันชอบธรรมในการใช้อิทธิพล ในกระบวนการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการออกคำสั่งโดยชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม เช่น มีสิทธิโดยชอบในการออกกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบ และการควบคุมดูแลพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นต้น สอดคล้องกับเฮอร์เชย์ และคณะ (Hersey et al., 2001, p.165) กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งที่ผู้นำดำรงอยู่ว่ามีมากน้อยเพียงใดถ้าผู้นำมีอำนาจในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถโยกย้าย สั่งให้พ้นจากงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น เป็นต้น ผู้นำจะมีอำนาจตามหน้าที่ในตำแหน่งมาก

สรุปด้านอำนาจตามกฎหมาย เป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ความชำนาญที่ผู้บริหารมีเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งไว้อิทธิพลของอำนาจความเชี่ยวชาญนี้มักทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกยอมรับในความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในเรื่องอื่น ๆ ที่เขายังไม่ทราบมาก่อนว่าผู้บริหารมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือเปล่าอีกด้วย ความคงทนของความรู้ความคิดเห็นหรือพฤติกรรมอันเกิดจากอำนาจประเภทนี้จะคงอยู่ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ลืม ทั้งนี้ไม่ว่าผู้บริหารจะปรากฏอยู่หรือไม่ สอดคล้องกับยูกิ (Yuki, 2006) กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัวของบุคคลโดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหน้าที่และความชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีคนอื่นเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่ผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดูบริน (DuBrin, 2010) ที่กล่าวว่า อำนาจความเชี่ยวชาญเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้นำสามารถสร้างสิ่งที่บุคคลอื่นไม่สามารถสร้างได้ให้เกิดในตัวเองหรือเป็นอำนาจที่ผู้นำมีในสิ่งที่บุคคลไม่มี ผู้นำที่มีอำนาจความเชี่ยวชาญจึงเปรียบเหมือนขุมทรัพย์ทางปัญญา ความรู้และความสามารถของทุกคนในองค์กรจนทำให้ผู้นำกลายเป็นที่พึ่งพาในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธาพร้อมจะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจโดยปราศจากข้อสงสัย

สรุปด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ เป็นอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัว เมื่อครูเกิดความรู้สึกจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ ยิ่งเพิ่มความมีอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่บริหารมากยิ่งขึ้น

5. ด้านอำนาจอ้างอิง (Referent power) เฟรนช์และเรเวน (French & Raven, 1968) กล่าวว่า อำนาจอ้างอิงเป็นอำนาจที่เกิดจากการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการที่จะเอาอย่างผู้บริหารอำนาจประเภทนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีมากน้อยเพียงใดผู้บริหารมีลักษณะวาจาทำทางที่ประทับใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมอบอำนาจอ้างอิงให้เนื่องจากบุคลิกลักษณะ การชอบพอ การยกย่องนับถือ ชอบขำของอำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหาร ของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ สอดคล้องกับเฮอร์เชย์ และคณะ (Hersey et al., 2001, pp. 210 - 211) กล่าวว่า อำนาจการอ้างอิง เป็นอำนาจการมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจยอมช่วยให้ผู้นำกลายเป็นบุคคลที่มีอำนาจไปด้วย แม้ว่าผู้นำจะไม่แสดงออกอันอาจกลายเป็นการอ้างอิงก็ตาม เช่น ผู้นำทางการศึกษาที่มีเพื่อนอยู่ในวงการทางการศึกษาและในวงการอื่น ๆ มากยอม ทำให้ผู้นำคนนั้นกลายเป็นบุคคลที่น่าเกรงขาม ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ ผู้นำที่ทำการสมรสกับบุตรของผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็ทำให้ตนเองกลายเป็นผู้ที่มีอำนาจมากขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับยูกัลและฟอลเบ (Yukl & Falbe, 1991) ที่กล่าวว่า อำนาจการอ้างอิงเป็นอำนาจจากความคุ้นเคยฉันท์มิตรและความจงรักภักดี ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่บุคคลหนึ่งมีความปรารถนาที่จะเอาอกเอาใจต่อบุคคลอื่นที่ตนมีความพึงพอใจรักใคร่เคารพหรือศรัทธา การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อบุคคลอื่น รวมถึงการยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มที่ อิทธิพลที่เกิดขึ้นจากสัมพันธภาพดังกล่าว ถ้าถึงระดับสูงมากก็จะทำให้บุคคลนั้นถึงกับเปลี่ยนแปลงหรือเลียนแบบบุคลิกลักษณะของตนให้เหมือนกับผู้ที่ตนชื่นชอบ

สรุปด้านอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มีอำนาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรม การเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารจึงเกิดความจงรักภักดี

6. ด้านอำนาจข่าวสาร (Information power) ยูกัล (Yukl, 2006) กล่าวว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจเกิดจากการที่ผู้ตามรับรู้ว่ามีผู้นำมีความเป็นบุคคลที่มีความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งเป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้ตามโดยตรง การควบคุมข่าวสารของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความสำคัญของข้อมูลข่าวสาร อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสารจึงเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่สำคัญมากต่อการเป็นผู้นำสอดคล้องกับดูบริน (Dubrin, 2010) ที่กล่าวว่า อำนาจข่าวสารเป็นอำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสารที่เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร เนื่องจาก

ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ผู้ที่สามารถควบคุมข้อมูลข่าวสารจึงเป็นบุคคลที่ทรงอำนาจและมีความสำคัญต่อการบริหารในปัจจุบัน นอกจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารแล้วอำนาจในลักษณะนี้ยังเป็นอำนาจในการควบคุมการอนุญาตเผยแพร่ข้อมูลตามที่ตนเห็นสมควรให้แก่บุคคลอื่น ทำให้กลายเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์การบางตำแหน่งสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารโดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาอื่น ๆ ไม่มีโอกาสเช่นนั้น เช่น อยู่ในตำแหน่งที่กำกับดูแลการเข้าออกของข้อมูลข่าวสารจากภายนอกโดยมีหน้าที่ในการวินิจฉัย ตีความ หรือใช้ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ให้เกิดผลดีต่องานและบุคคลในองค์การ จึงมักได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p.32-34) อำนาจนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกภูมิใจในตัวผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาและความน่าดึงดูดใจของผู้บริหาร ผู้บริหารมีสิ่งนี้มากเท่าใดก็มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่านั้น ความคงทนของพฤติกรรมหรือสภาพทางจิตวิทยาที่เปลี่ยนแปลงไปในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะคงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าอยู่ในสายตาของผู้บริหารหรือไม่ สอดคล้องกับเฮอร์เชย์ และคณะ (Hersey et al., 2001, pp.210 - 211) กล่าวว่า อำนาจการอ้างอิง เป็นอำนาจการมีเครือข่ายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีอำนาจยอมช่วยให้ผู้น่ากลายเป็นบุคคลที่มีอำนาจไปด้วย แม้ว่าผู้น่าจะไม่แสดงออกอันอาจกลายเป็นการอ้างอิงก็ตาม เช่น ผู้นำทางการศึกษาที่มีเพื่อนอยู่ในวงการทางการศึกษาและในวงการอื่น ๆ มากย่อม ทำให้ผู้น่าคนนั้นกลายเป็นบุคคลที่น่าเกรงขาม ได้รับการยอมรับจากทุกวงการ ผู้นำที่ทำการสมรสกับบุตรของผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็ทำให้ตนเองกลายเป็นผู้ที่มีอำนาจมากขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับยูกิและฟอลเบ (Yuki & Falbe, 1991) ที่กล่าวว่า อำนาจการอ้างอิงเป็นอำนาจจากความคุ้นเคยฉันท์มิตรและความจงรักภักดี ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่บุคคลหนึ่งมีความปรารถนาที่จะเอาอกเอาใจต่อบุคคลอื่นที่ตนมีความพึงพอใจรักใคร่เคารพหรือศรัทธา การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อบุคคลอื่น รวมถึงการยินยอมที่จะปฏิบัติตามคำร้องขอของผู้นั้นอย่างเต็มที่ อิทธิพลที่เกิดขึ้นจากสัมพันธ์ภาพดังกล่าว ถ้าถึงระดับสูงมากก็จะทำให้บุคคลนั้นถึงกับเปลี่ยนแปลงหรือเลียนแบบบุคลิกภาพของตนให้เหมือนกับผู้ที่ตนชื่นชอบ

สรุปด้านอำนาจอ้างอิง เป็นอำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มีอำนาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรม การเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารจึงเกิดความจงรักภักดี

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการ	ดวงพร ว่องสุนทร (2556)	สุพรรณษา ทองปลิว (2554)	ปิ่นกาญจน์ ไสยะหุต (2555)	ประเวศ เวชชะ (2561)	ประทุมพร บุญมา (2561)	อาจันต์ แซ่ฮุ่น (2561)	แก่นใจ ศิริวิสัย (2557)	เพ็ญศรี คมขำ (2556)	ชั้นทอง หวานแสนะ (2560)	อภิรักษ์ ขำขันมะลี (2563)	สรุป
พลังอำนาจการให้รางวัล				✓	✓	✓			✓	✓	5
พลังอำนาจการบังคับ				✓	✓					✓	3
พลังอำนาจตาม											
กฎหมาย	✓	✓	✓	✓	✓					✓	6
พลังอำนาจอ้างอิง	✓		✓		✓		✓	✓		✓	6
พลังอำนาจความ											
เชี่ยวชาญ	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8
พลังอำนาจการมี											
ข่าวสารข้อมูล		✓						✓			2
พลังอำนาจพึ่งพา						✓			✓		2

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานที่มีความสำคัญได้ผลเป็นอย่างดี เป็นอำนาจเฉพาะตัว เมื่อครูเกิดความรู้สึกรำคาญจำเป็นต้องมาขอคำแนะนำช่วยเหลือ ยิ่งปัญหาที่นำมาขอคำแนะนำมีความสำคัญและมีความยากที่ไม่อาจหาคนอื่นช่วยเหลือได้ ยิ่งเพิ่มพูนอำนาจจากความเชี่ยวชาญแก่บริหารมากยิ่งขึ้น

2. พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมาย และใช้อำนาจตามกฎหมาย ด้วยการออกคำสั่งบังคับบัญชาครูให้ปฏิบัติตามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

3. พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากความสัมพันธ์หรือใกล้ชิดระหว่างบุคคลที่มีอำนาจทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีอำนาจไปด้วยหรือเป็นพฤติกรรม การเลียนแบบบุคคลที่มีอำนาจ และผู้ใต้บังคับบัญชาภูมิใจในตัวผู้บริหารจึงเกิดความจงรักภักดี

4. พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือรางวัล แก่ครูเพื่อให้ประกอบคุณงามความดีมีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ

5. พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารโรงเรียนใช้ในการ กระตุ้นชักจูงบังคับให้ครูทำหรือไม่ทำสิ่งนั้นและใช้เพื่อการลงโทษหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบ แทนแก่ครูด้วย

การทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริม ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังของการมีส่วนร่วมของทุก ฝ่าย โดยอาศัยความร่วมมือกันในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่ง เป็นการ ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน โดยตรงและต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ทำให้สมาชิกที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อ การ ทำงานของทีม สามารถเสริมสร้างการทำงานให้มีระบบ สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานก่อให้เกิดเป็นพลังความสามัคคีในการทำงานขององค์กร มีความพร้อมใน การทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของการทำงานได้ โดยผู้วิจัยได้ เสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดและ ทฤษฎี ความสำคัญ และองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

จากการศึกษาดำรงและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็น ทีมไว้ดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งเขาทั้งสองมีความเห็นว่าบุคคลจำนวน 50 คนไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นทีมก็ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (Woodcock & Francis, 1994 อ้างถึงใน กฤษณัย แก้วมณี, 2553, น.8)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมจะมุ่งเน้นที่งาน คือ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยทีมงานจะต้องมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันเป็นกลุ่มสัมพันธ์ โดยมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ (Davis, 2000, p.59 อ้างถึงใน จำลอง อันจร, 2556, น.26)

ทีม หมายถึง กลุ่มของคนทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในกลุ่มต่างมีความพึงพอใจ (สุนันทา เลहनันท์, 2549 อ้างถึงใน กฤษณัย แก้วมณี, 2553, น.9)

การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ (มัลลิกา วิชุกรอิงครัต, 2553, น.11 อ้างถึงใน ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, น.15)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายๆ คนทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนสมาชิกมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการทำงานร่วมกัน (สุรวัดน์ ชมพูพวงษ์, 2540, น.98 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.11)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยบรรลุวัตถุประสงค์ 2 หลัก คือ งานได้ผล คนพอใจ (นราธร เทพกิจ, 2542, น.37 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.11)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่ยังมีทีมงานบางทีมที่มีความสัมพันธ์ชั่วคราวตามลักษณะของงานที่ทำ เช่น การทำงานบางกลุ่มที่มีคนมารวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงแล้วทีมงานนั้นก็สลายตัวไป (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542, น.230 อ้างถึงใน สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553, น.110)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม

มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

จากการศึกษาตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิตจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่เด็กด้าบรรพบุรุษที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม อาจมีสาเหตุมาจากความ ต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย ต้องการสถานสภาพทางสังคม ต้องการการยกย่องนับถือ ต้องการความรักความผูกพัน ต้องการอำนาจ และต้องการเสรีภาพ (สุดา ทัพสุวรรณ, 2550, น.95 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.15)

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาพยายามศึกษาคิดค้นหาหลักวิธีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน และสมาชิกเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้มาร่วมกิจกรรม ตลอดจนมองหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เรื่องของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมนี้ มีผู้เสนอและเป็นทฤษฎีในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2544, น.46-50 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.15)

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน จอร์จ โฮแมน ได้พัฒนาแนวคิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำและ 3) ความรู้สึก โฮแมน เชื่อว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้ จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสารกัน ปรีกษาหารือกันประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จในงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work) เบลคและมูทอน (Blake & Mouton) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามี

ส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration) ซึ่งหมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์การและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วยกลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สถิติปัญญา ทศนคติ และบุคลิกภาพ เป็นต้น กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไปบุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดถึงการตัดสินใจและการแสดงออกของสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2.2 พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกมีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้หมายถึงความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคงลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ หมายถึงกิจกรรมของสมาชิกที่กระทำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement) สตีวาร์ดิลส์ ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มโดยอธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม มี 3 ประการ คือ

3.1 การรวมตัวกันของสมาชิก (Member inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกัน จะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น จากการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันซึ่งจะมีลักษณะ ดังนี้สมาชิกรวมกลุ่มกัน เมื่อสมาชิกรวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็นลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออกความคิดเห็น หรือการให้ความร่วมมือในการทำงาน ความคาดหวัง เป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้ามาร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

3.2 สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating variable) เมื่อสมาชิกรวมกลุ่มกัน มีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลร่วมกัน สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุ

วัตถุประสงค์ คือการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal structure) หมายถึง การกำหนด ตำแหน่งหน้าที่ตลอดถึงรายละเอียดของงาน สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้าง สำหรับบทบาทของสมาชิก (Role structure) หมายถึงการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบตลอดถึง อำนาจของการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group achievement) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตาม โครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย ผลงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่ม สมาชิก (Group moral) และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group cohesion)

4. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ ตั้งขึ้นโดยแคเทล (Cattell) เมื่อปี ค.ศ. 1948 ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ (Dimensions) ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือส่วนที่ เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของกลุ่มนั้นประกอบด้วย

- 4.1 ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population traits)
- 4.2 ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality traits)
- 4.3 ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of internal structure)

ลักษณะของประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มารวมเข้าเป็น กลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality traits) นั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็ คือ พลังหรือผลที่ กลุ่มทั้งกลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือ ต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้

บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไรอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะ ครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย

ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ตัวอย่างของโครงสร้างภายในกลุ่ม ได้แก่ บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกทุกคนมี อยู่กลุ่มย่อยภายในกลุ่ม และช่วยการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้ว งานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิดคือ 1) งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และ 2) งานที่มุ่งเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จ

ในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม แคเทิลได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้ คือ

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมา ก็เพื่อตอบสนองความต้องการของเอกัตบุคคลและกลุ่มนั้นจะยุติลงเมื่อไม่สามารถทำหน้าที่นั้นได้อีกต่อไป

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มีต่อกกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติการให้แก่กลุ่มนั้น อาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่น ๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ คืองานของกลุ่มอาจจะมีผลสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อกกลุ่ม กิติ การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนกลุ่มกิติ ตลอดจนการโอนอ่อนผ่อนตามกลุ่มกิติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “กฎแห่งผล” (Law of Effect)

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะเข้าซ้อนกันได้แต่พลังงานทั้งหมดในกลุ่มเข้าซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ ตราบใดที่พลังงานของเอกัตบุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่นมิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มกับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความยืดหยุ่น เป็นบุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์

แนวคิดพื้นฐาน ในการทำงานเป็นทีม คือ มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานนั้นเราทำกับคน ถ้าได้คนก็จะไ้งานด้วย ไม่มีใครเพียบพร้อมสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าร่วมกันทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, น.160)

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยอาศัยความร่วมมือกันในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กัน

โดยตรงและต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ทำให้สมาชิกทีมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อการ
ทำงานของทีม สามารถเสริมสร้างการทำงานให้มีระบบ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ก่อให้เกิดเป็นพลังความสามัคคีในการทำงานขององค์กร มีความพร้อมในการทำงานและทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของการทำงานได้ (พรชัย คำรพ, 2547, น.10 -11 อ้างถึง
ใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.16)

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบอยู่เป็น
กลุ่ม เป็นพวก เป็นคณะ และมนุษย์ไม่อาจทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องเกี่ยวข้อง
และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เรียกว่า การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของ
การทำงานเป็นทีมมีอยู่หลายทฤษฎีทั้งทฤษฎีด้านจิตวิทยา ทฤษฎีด้านสังคมศาสตร์ รวมทั้งทฤษฎี
ด้านพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีต่าง ๆ มาบูรณาการหรือ
ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสภาพปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของแต่ละทีมแต่ละองค์กร
ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผล

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็น
ทีมไว้ดังนี้

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม (สมชาติ กิจยรรยง, 2540, น.199 อ้างถึงใน ลำเทียน
เฝ้าอาจ, 2559, น.18)

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จ ด้วยคนเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตาม
กำหนดเวลา
3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย
4. งานบางงาน เป็นงานที่หลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเนื่องจาก
ทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา
7. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่าง ๆ
อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และ
พัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง

8. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ซึ่งสร้างความรู้สึกร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดแนวทางนั้น ๆ ขึ้น

9. สมาชิกของทีมจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น ขณะที่ตนมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เราตระหนักถึงคุณลักษณะของตัวเราที่เราเองไม่เห็นแต่คนอื่นจะมองเห็น

ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า มีความสำคัญต่อบุคคลและคนในองค์กร ดังต่อไปนี้ (วิภาพร มาพบสุข, 2543, น.314 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.21)

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

2. ทีมจะเป็นผู้ก่อการดำเนินงานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

3. สมาชิกทุกคนที่ได้โอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกัน สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน

4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย

5. ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตมีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกันและกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดด้วยผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพ

ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะอีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน (พรชัย คำรพ, 2547, น.12)

สรุปได้ว่า ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้ด้นก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถ

ช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าได้มีผู้ให้หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

หลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2539, น.37-40 อ้างถึงใน อำนวย มีสมทรัพย์, 2553, น.19)

1. ทีมจะต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอน ซึ่งสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ความถูกต้องที่ไม่จำเป็นต้องถูกใจ
3. ประนีประนอม โดยน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. อภัยซึ่งกันและกัน
5. ไม่เอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
7. เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
8. อย่าเด่นแต่คนเดียว ต้องเด่นทั้งทีม
9. ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมชาติ
10. เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอย่าเก็บไว้หรืออย่าไปพูดลับหลัง แต่ควรนำปัญหามาพูดจา

ให้เข้าใจ

11. รู้จักแบ่งงานกันทำและมีการประสานงานกัน
12. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
13. สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด
14. สมาชิกทุกคนต้องยอมรับผิดเมื่อทำผิด
15. เมื่อเกิดการขัดแย้งในทีมให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

หลักการทำงานเป็นทีมมี 5 ประการดังนี้ (วิภาพร มาพบสุข, 2543, น.314 - 315)

1. กำหนดเป้าหมาย ทีมงานจะต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. กำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดงานให้สมาชิกทำ ว่าใครควรทำอะไร และใช้คน

จำนวนเท่าใดให้ชัดเจน

3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม คือ การพิจารณาว่าใครควรทำหน้าที่อะไร แสดงบทบาทอะไร

4. กำหนดกระบวนการทำงาน คือ กำหนดว่าสมาชิกในทีมงานทำงานกันโดยวิธีใด

5. กำหนดสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีม คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานที่ดีหลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ, 2538, น.102-103)

1. สมาชิกมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. มีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้สมาชิกรู้ว่าจะทำงานตามขั้นตอนอย่างไร

3. สมาชิกทุกคนเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจนและใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผล

4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก

5. แบ่งงานให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนกัน

6. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน

7. ทีมมีความผูกพัน ยึดเหนี่ยว สมาชิกมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

8. แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน

9. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

10. ให้คนมีอารมณ์คล้าย ๆ กันอยู่ในทีมเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างพลังของทีม

11. เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ เพื่อจะได้ช่วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

12. สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมอย่างถูกต้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงานเพื่อความพอใจหรือเพื่อความมั่นคง

13. เข้าใจบทบาทของตนว่าจะต้องทำอะไรบ้างที่กระทบกระเทือนหรือก้าวล่วงผู้อื่น

14. สามารถใช้ข้อโต้แย้งในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย

15. ส่งเสริมให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอื่น ๆ ได้

16. สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

หลักของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ (สุเมธ แสงนิมนวล, 2544, น.73)

1. มีผู้นำทีมที่ดี

2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติ
5. มีการสื่อสารแบบเปิด
6. มีการเสียสละของสมาชิกทีมงาน
7. มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม
8. สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของกลุ่ม
9. มีการประสานงานที่ดี

หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ (ทศนา แคมมณี, 2545, น.10)

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกันคือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

หลักในการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ประการ (เจษฎา บุญมาโฮม, 2546, น.119)

1. สมาชิกในทีมต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับของสมาชิกอื่น ๆ ในทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องให้สมาชิกในทีมรู้สึกสบายใจที่จะให้การตอบรับนั่นเอง คือ บรรยากาศของการทำงานต้องไม่เป็นอุปสรรค ผู้นำยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีม ก็จะเป็นการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการทำงาน
2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ การเตรียมตัวและการเตรียมใจที่จะสนับสนุนสมาชิกในทีมด้วยกันระหว่างการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกในทีมต้องแสดงความเต็มใจพร้อมที่จะรับเข้าไปช่วยสมาชิกในทีมงาน เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ ดังนั้นสมาชิกในทีมต้องแสดงความสามารถไม่เพียงเฉพาะในเรื่องด้านที่เขาถนัดและดำเนินงานอยู่ แต่ในเรื่องที่สมาชิกคนอื่นในทีมรับผิดชอบด้วยเหมือนกัน

3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ทั้งนี้การประสบความสำเร็จของทีมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยกัน สมาชิกในทีมต้องมีการตระหนักถึงความเห็นส่วนหนึ่งของทีม เตรียมพร้อมที่จะช่วยเหลือกันทำงาน ให้ความสำคัญต่อทีมงานในอันดับแรกก่อน สมาชิกของทีมต้องคิดว่าตนและทุกคนในทีมส่วนหนึ่งแยกจากกันไม่ได้ ไม่ใช่แต่ละคนมาทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และต้องตระหนักว่าประสิทธิภาพของพวกเขาคือประสิทธิภาพของทีมงานขึ้นอยู่กับผลรวมของผลงานของสมาชิกทั้งหมดในทีมรวมกัน

4. การทำงานเป็นทีม รวมถึงการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างกันและกันการทำงานเป็นทีม ต้องมีค่านิยมประการหนึ่งว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเหมาะสมประกาศสำหรับสมาชิกทุกคน ๆ ที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญาของทีม

5. ผู้นำทีมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปในลักษณะใด ผู้นำในทีมเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม ถ้าผู้นำทีมผูกพันต่อทีม เปิดใจรับฟัง ร่วมมือ มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมก็มีแนวโน้มจะปฏิบัติตนในทางเดียวกับผู้นำทีม ถ้าผู้นำทีมอ่อนแอในเรื่องการปฏิบัติก็จะทำให้การดำเนินงานในทีมออกมาในลักษณะนั้นด้วย

หลักการทำงานเป็นทีมไว้ 10 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น.162 - 163)

1. มีการเตรียมการ
2. กำหนดเป้าประสงค์ร่วมกัน
3. กำหนดเวลาไว้ชัดเจน
4. สร้างสรรค์ความเข้าใจที่ดี
5. ยึดมั่นในหลักการ
6. ใช้ทักษะและประสบการณ์ที่ดีอยู่เสมอ
7. หาวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสม
8. ตรวจสอบข้อตกลงของทีมงาน
9. บทบาทการทำงานของทีม
10. บทบาทของสมาชิกชัดเจน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ที่กล่าวมาเบื้องต้น สรุปได้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสาร แบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีมของครู

รายการ	ทรงวุฒิ ทาระสา (2550)	สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553/2553)	อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553)	จำลอง อัจฉร (2556)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	กมลนิตย์ วิไลแสง (2559)	สุวรรณมา พงษ์ผ่องพูล (2558)	สุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร (2560)	สรุป
การมีความรับผิดชอบ				✓					1
การมีเป้าหมายเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
การมีส่วนร่วม	✓		✓	✓	✓	✓		✓	6
การสื่อสารอย่างเปิดเผย	✓		✓		✓		✓	✓	5
การมีปฏิสัมพันธ์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
การยอมรับนับถือ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
แรงจูงใจ		✓							1

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครู มีอยู่ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

2. การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

4. การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีภารกิจในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอบางกระทุ่ม อำเภอวังทอง และอำเภอนิคมบ่งพรซึ่งโดยสภาพทั่วไปของพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 มีดังนี้

1. อำเภอบางกระทุ่ม

อำเภอบางกระทุ่ม ปัจจุบันตั้งอยู่หมู่ที่ 3 อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก มีสัญลักษณ์คือต้นกระทุ่มเป็นต้นไม้ยืนต้น ลักษณะเป็นพุ่มผลัดใบในฤดูแล้ง อยู่ห่างจากอำเภอเมืองพิษณุโลกไปทางทิศใต้ประมาณ 43 กิโลเมตร มีพื้นที่ 447 ตารางกิโลเมตร

ขนาดและที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเมืองพิษณุโลก

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอสากเหล็ก และอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอวังทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร

เขตการปกครอง

อำเภอบางกระทุ่ม แบ่งการปกครองออกเป็น 9 ตำบล 87 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 4 แห่งองค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 47,359 คน

อำเภอวังทอง

อำเภอวังทองปัจจุบัน ตั้งอยู่ติดถนนสายพิษณุโลก-หล่มสัก ห่างจากศาลากลาง จังหวัดพิษณุโลกไปทางทิศตะวันออก 17 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 1,687.05 ตารางกิโลเมตร

ขนาดและที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอนครไทย และอำเภอวัดโบสถ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดพิจิตร และอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอเนินมะปราง และอำเภอวังทรายพูน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอวัดโบสถ์จังหวัดพิษณุโลก

เขตการปกครอง

อำเภอวังทอง แบ่งการปกครองออกเป็นตำบล 11 ตำบล 168 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 1 แห่งและองค์การบริหารส่วนตำบล 11 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 121,047 คน

2. อำเภอเนินมะปราง

อำเภอเนินมะปราง เดิมเป็นตำบลที่อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลกเนื่องจากสถานการณ์ในขณะนั้น มีผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์เข้ามาปลุกระดมมวลชน ทำการแทรกซึมบ่อนทำลายชุมโจมตีสถานที่ราชการอยู่เนือง ๆ ทางราชการจึงได้แยกพื้นที่บางส่วนของอำเภอวังทองตั้งเป็นกิ่ง อำเภอเนินมะปราง เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2519 และต่อมาได้ยกฐานะเป็นอำเภอเนินมะปราง เมื่อ 1 เมษายน 2526 พื้นที่ 1,029.55 ตารางกิโลเมตร ระยะทางห่างจากศาลากลางจังหวัดพิษณุโลกรวม 68 กิโลเมตร

ขนาดและที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลวังหิน อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ และตำบลวังทรายพูน อำเภอวังทรายพูน อำเภอบัคล้อจังหวัดพิจิตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองแม่ทา อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ และตำบลป่าเลา อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลท่าหมื่นราม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก และติดต่อดำบลท่าเยี่ยม ตำบลหนองปลาไหล อำเภอสากเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร

ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรป่าไม้ - พื้นที่ป่าไม้ในเขตอำเภอเนินมะปราง มีประมาณ 291,938 ไร่

เขตการปกครอง

อำเภอเนินมะปราง แบ่งการปกครองออกเป็น 7 ตำบล 77 หมู่บ้าน เทศบาลตำบล 3 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 57,972 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับมากไปน้อย คือ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ และอำนาจตามกฎหมาย

สุพรรณษา ทองเปลว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พลังอำนาจเกิดจากกฎหมาย พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและพลังอำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ

ปิ่นกาญจน์ ไสยะหุต (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า พลังอำนาจของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางคืออำนาจ ในการให้คุณ และอำนาจบังคับ

กฤติภัทร โสภิตวราร (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านอำนาจการบังคับ ด้านอำนาจการให้รางวัลและด้านอำนาจตามกฎหมาย

ประชุมพร บุญมา (2561) ได้ศึกษาอำนาจผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับ

อาจินต์ แชนูน (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านพึ่งพา ด้านความเชี่ยวชาญ และด้านการให้ รางวัล

แก่นใจ ศรีวิสัย (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยพลังอำนาจที่มีการใช้มากกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจอ้างอิง และ พลังอำนาจที่มีการใช้ น้อยกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจการบังคับ

เพ็ญศรี คมขำ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้พลังอำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพลังอำนาจที่มีการใช้มากกว่าด้านอื่น คือ พลังอำนาจ อ้างอิง พลังอำนาจเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอำนาจข่าวสาร

สุพรรณษา ทองเปลว (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ พลังอำนาจเกิดจากกฎหมาย พลังอำนาจการมีข่าวสารข้อมูลและ พลังอำนาจเกิดจากความเชี่ยวชาญ

ชนทอง หวานเสนาะ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจการพึ่งพา

อภิรักษ์ ชำชนมะลี (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า ใช้อำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย

ชัยภร สีมাত্র (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ องค์ประกอบด้านผู้นำ กลุ่ม องค์ประกอบ ด้านการจัดการกลุ่ม และองค์ประกอบด้านสมาชิก ตามลำดับ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2550) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า การทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมี ปฏิสัมพันธ์

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยสูงสุด คือ มนุษยสัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ การบรรลุเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับ การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี ระดับการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับ

นับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย

กมลนิศย์ วิลัยแลง (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือ

สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

จำลอง อ้นจร (2556, น.56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครู สังเกตวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังเกตวิทยาลัยเทคนิค เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยเป็นรายด้านเรียงจากมากไป

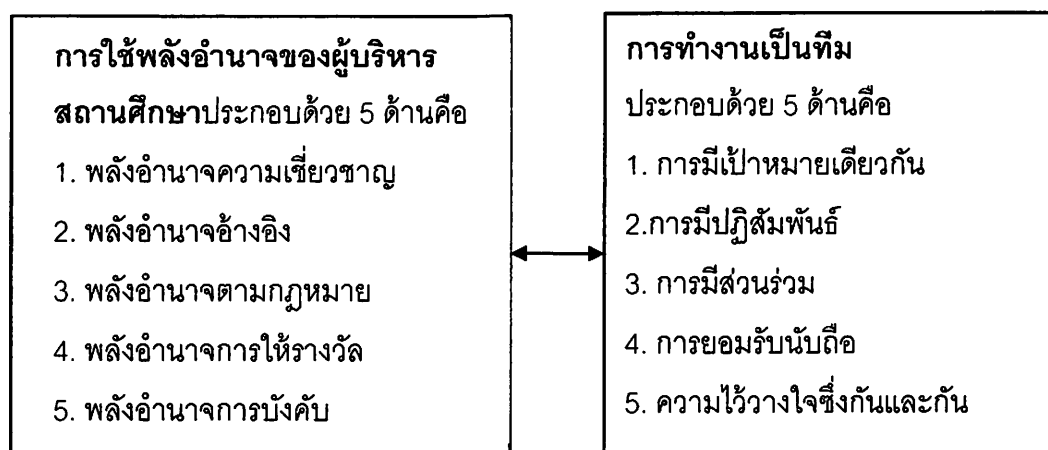
น้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดทางทฤษฎีดังนี้

1. การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 127 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอวังทอง อำเภอเนินมะปราง อำเภอบางกระทุ่ม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 254 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของผู้อำนวยการและผู้แทนครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตำแหน่ง	จำนวน
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	127
ครูผู้สอน	127
รวม	254

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- | | | | |
|---------------------------|-------|---|-----|
| 1. พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 2. พลังอำนาจอ้างอิง | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 3. พลังอำนาจตามกฎหมาย | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 4. พลังอำนาจการให้รางวัล | จำนวน | 5 | ข้อ |
| 5. พลังอำนาจการบังคับ | จำนวน | 5 | ข้อ |

รายการประเมิน ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจน้อยปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจมาก
- 5 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----|
| 1. การมีเป้าหมายเดียวกัน | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 2. การมีปฏิสัมพันธ์ | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 3. การมีส่วนร่วม | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 4. การยอมรับนับถือ | จำนวน | 3 | ข้อ |
| 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวน | 3 | ข้อ |

รายการประเมินการทำงานเป็นทีมของครู มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูมาก

5 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการวิจัยโดยวิเคราะห์จากจุดประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ศึกษา ทั้งด้านการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อคำถาม ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

5.1 นายอุดม สายโท ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับชำนาญการพิเศษ สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

5.2 นางสาวพรพรรณ ภูเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไม้งาม ระดับชำนาญการ สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านไม้งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

5.3 ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ ลาไม้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านมุง ระดับชำนาญการพิเศษ สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดบ้านมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

6. นำแบบสอบถามมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index: IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยนเรศวรถึงผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล โดยวิธีการแจกด้วยตัวเอง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. นำผลคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนน ตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	ข้อมูล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	126	49.6
	หญิง	128	50.4
	รวม	254	100
2. ตำแหน่ง			
	ผู้อำนวยการ	121	47.6
	รองผู้อำนวยการ	3	1.2
	ครู	130	51.2
	รวม	254	100
3. วิทยฐานะ			
	ไม่มีวิทยฐานะ	49	19.3
	ชำนาญการ	71	28.0
	ชำนาญการพิเศษ	134	52.8
	รวม	254	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	41	16.1
	5-10 ปี	43	16.9
	10 ปีขึ้นไป	170	66.9
	รวม	254	100

จากตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย 126 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 และเพศหญิง 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ตำแหน่งผู้อำนวยการ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

และตำแหน่งครู 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ไม่มีวิทยฐานะ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 วิทยฐานะชำนาญการ 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป 170 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9

ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.55	.50	มากที่สุด	4
2	ด้านพลังอำนาจอ้างอิง	4.68	.38	มากที่สุด	2
3	ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย	4.61	.48	มากที่สุด	3
4	ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล	4.70	.45	มากที่สุด	1
5	ด้านพลังอำนาจการบังคับ	4.45	.60	มากที่สุด	5
รวม		4.60	.41	มากที่สุด	-

จากตาราง 5 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านพลังอำนาจอ้างอิง อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.68$) รองลงมาได้แก่ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.61$) รองลงมาได้แก่ ด้านพลังอำนาจ

ความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการบังคับ อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.45)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

ข้อ	ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	4.51	.62	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบ และสติปัญญาในการบริหารงาน	4.59	.63	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ	4.51	.59	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การ ภายใต้งบเงื่อนไขของความโปร่งใส และจริยธรรมนักบริหาร	4.65	.56	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีการบริหารใหม่ๆ ในการบริหารงาน	4.51	.60	มากที่สุด	3

จากตาราง 6 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.55) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้า

คิด กล่าวทำ เป็นผู้นำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.65) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงานอยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ๆในการบริหารงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.51)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง

ข้อ	ด้านพลังอำนาจอ้างอิง	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	มีการศึกษาเอกสารหรือจัดประชุมเรื่องการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา	4.63	.56	มากที่สุด	3
2	มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา	4.63	.56	มากที่สุด	3
3	มีการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาโดยรับฟังคำแนะนำจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.77	.42	มากที่สุด	1
4	มีการจัดทำเอกสารระเบียบวิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้	4.68	.50	มากที่สุด	2
5	มีการนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.68	.52	มากที่สุด	2

จากตาราง 7 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะของ สถานศึกษาโดยรับฟังคำแนะนำจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.77$) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดทำเอกสารระเบียบวิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และมีการนำเสนอเพื่อขอความ เห็นชอบหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ใน ระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการศึกษาเอกสารหรือจัดประชุมเรื่อง การจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรฐาน สมรรถนะของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.63$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจตาม กฎหมาย

ข้อ	ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการสั่งงานและ มอบหมายงานเป็นขั้นตอน ตามลำดับของสายงาน	4.54	.64	มากที่สุด	4
2	ผู้บริหารให้ความเที่ยงตรง เป็น ธรรมในการบังคับบัญชา	4.66	.61	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครู ทราบชัดเจน	4.61	.61	มากที่สุด	2
4	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงาน ของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ ของทางราชการ	4.66	.53	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาท หน้าที่ในการบริหารงานหรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.56	.62	มากที่สุด	3

จากตาราง 8 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.61$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ ของทางราชการ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.66$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจนอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.61$) และผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอน ตามลำดับของสายงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.54$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล

ข้อ	ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม	4.61	.60	มากที่สุด	5
2	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.70	.60	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.80	.47	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง	4.68	.49	มากที่สุด	4
5	ผู้บริหารให้ความสนใจช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.72	.55	มากที่สุด	2

จากตาราง 9 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.70$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.80$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.72$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.70$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่าง เต็มที่และทั่วถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.61$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ

ข้อ	ด้านพลังอำนาจการบังคับ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	4.50	.64	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารมีการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา	4.54	.62	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	4.27	.93	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำ ความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.33	.94	มากที่สุด	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านพลังอำนาจการบังคับ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
5	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างเป็น ระบบ	4.61	.59	มากที่สุด	1

จากตาราง 10 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทัน กำหนดเวลา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.54$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.50$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการ ลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.33$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมาย อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.27$)

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.62	.46	มากที่สุด	5
2	การมีปฏิสัมพันธ์	4.72	.48	มากที่สุด	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านที่	รายการ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
3	การมีส่วนร่วม	4.66	.48	มากที่สุด	4
4	การยอมรับนับถือ	4.68	.50	มากที่สุด	3
5	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.74	.45	มากที่สุด	1
รวม		4.69	.42	มากที่สุด	-

จากตาราง 11 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) รองลงมาได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.72$) รองลงมาได้แก่ การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.68$) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.62$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน

ข้อ	การมีเป้าหมายเดียวกัน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	4.65	.53	มากที่สุด	2
2	คณะครูในโรงเรียนให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.57	.58	มากที่สุด	3

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การมีเป้าหมายเดียวกัน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
3	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน	4.66	.53	มากที่สุด	1

จากตาราง 12 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.62$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.66$) รองลงมาได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.57$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีปฏิสัมพันธ์

ข้อ	การมีปฏิสัมพันธ์	(n=144)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	คณะครูในโรงเรียนมีความความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.72	.51	มากที่สุด	2
2	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกันให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.70	.56	มากที่สุด	3
3	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.74	.51	มากที่สุด	1

จากตาราง 13 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีปฏิสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.72$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.74$) รองลงมาได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความความเข้าใจซึ่งกัน และกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}= 4.70$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีส่วนร่วม

ข้อ	การมีส่วนร่วม	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนการบริหารงานและ แก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นใน โรงเรียน	4.68	.58	มากที่สุด	2
2	คณะครูในโรงเรียนสามารถ แสดงความคิดเห็นในการ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.69	.55	มากที่สุด	1
3	คณะครูในโรงเรียนมีการ ประเมินผลงานทำงานต่อกันได้ อย่างอิสระ	4.61	.55	มากที่สุด	3

จากตาราง 14 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.66$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}=4.69$) รองลงมาได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานและแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นใน

โรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การยอมรับนับถือ

ข้อ	การยอมรับนับถือ	(n=254)		แปลผล	อันดับที่ \bar{X}
		\bar{X}	S.D.		
1	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังซึ่งกันและกัน	4.63	.56	มากที่สุด	3
2	คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ	4.66	.61	มากที่สุด	2
3	คณะครูในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ	4.76	.51	มากที่สุด	1

จากตาราง 15 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่คณะครูในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$) รองลงมาได้แก่ คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ความไว้วางใจ
ซึ่งกันและกัน

ข้อ	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	(n=254)		แปลผล	อันดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	คณะครูในโรงเรียนมีความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบต่อกัน	4.75	.49	มากที่สุด	1
2	คณะครูในโรงเรียนมีความ เชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้	4.75	.46	มากที่สุด	1
3	คณะครูในโรงเรียนความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.71	.51	มากที่สุด	2

จากตาราง 16 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.74) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่คณะครูในโรงเรียนมีความรัก
ความเมตตา นิยมชมชอบต่อกัน และคณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา
อุปสรรคในการทำงานได้ และคณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคใน
การทำงานได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียน
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด (\bar{X} = 4.71)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 2

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้าน

ตัวแปร	การมี เป้าหมาย เดียวกัน (Y1)	การมี ปฏิสัมพันธ์ (Y2)	การมีส่วนร่วม (Y3)	การ ยอมรับ นับถือ (Y4)	ความ ไว้วางใจ ซึ่งกัน และกัน (Y5)	การ ทำงาน เป็นทีม ของครู (Ytot)
ด้านพลังอำนาจความ เชี่ยวชาญ (X1)	.570**	.518**	.568**	.584**	.514**	.621**
ด้านพลังอำนาจอ้างอิง (X2)	.474**	.370**	.472**	.494**	.255**	.389**
ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย(X3)	.716**	.631**	.629**	.657**	.551**	.718**
ด้านพลังอำนาจการให้ รางวัล (X4)	.747**	.613**	.652**	.697**	.562**	.738**
ด้านพลังอำนาจการ บังคับ (X5)	.511**	.507**	.521**	.593**	.511**	.605**

ตาราง 17 (ต่อ)

	การมี เป้าหมาย เดียวกัน (Y1)	การมี ปฏิสัมพันธ์ (Y2)	การมีส่วนร่วม รวม (Y3)	การ ยอมรับ นับถือ (Y4)	ความ ไว้วางใจ ซึ่งกัน และกัน (Y5)	การ ทำงาน เป็นทีม ของครู (Ytot)
การใช้พลัง อำนาจของ ผู้บริหาร สถานศึกษา (Xtot)	.712**	.619**	.661**	.706**	.587**	.741**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร (Xtot) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู (Ytot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r=.741^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล (X4) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .738^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย(X3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .718^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ (X1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .621^{**}$) รองลงมา คือ ด้านพลังอำนาจการบังคับ (X5) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .605^{**}$) และมีความสัมพันธ์กับด้านพลังอำนาจอ้างอิง (X2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .389^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล (X4) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู(Ytot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อยู่ในระดับสูง ($r=.738^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการมีเป้าหมายเดียวกัน(Y1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .747^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือ (Y4) อยู่ในระดับปานกลาง

($r_{xy} = .697^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม (Y3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .652^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการมีปฏิสัมพันธ์ (Y2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .613^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y5) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .562^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ด้านพลังอำนาจอ้างอิง (X2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู (Ytot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อยู่ในระดับต่ำ ($r = .389^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือ (Y4) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .494^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการมีเป้าหมายเดียวกัน (Y1) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .474^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม (Y3) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .472^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์กับการมีปฏิสัมพันธ์ (Y2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .370^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y5) อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .255^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 254 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ และ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ใน 5 ด้าน คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's product moment correlation) ของเพียร์สัน (r)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจตาม

กฎหมาย ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ๆในการบริหารงาน

1.2 ด้านการใช้พลังอำนาจอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีการออกแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาโดยรับฟังคำแนะนำจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ มีการจัดทำเอกสารระเบียบ วิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ และมีการนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ได้แก่ มีการศึกษาเอกสารหรือจัดประชุมเรื่องการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษา

1.3 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ได้แก่ ผู้บริหารให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา และผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจน ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน

1.4 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

1.5 ด้านพลังอำนาจการบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัด ให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม และการมีเป้าหมายเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 การมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน รองลงมา ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2.2 การมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2.3 การมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานและแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ

2.4 การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ รองลงมา ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกันยอมรับใน

ความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังซึ่งกันและกัน

2.5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมีเท่ากัน ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบต่อกัน และคณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล และด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจการบังคับ และด้านพลังอำนาจอ้างอิง

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ และด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้พลังอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ภายในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเป็นลำดับสุดท้ายผู้ร่วมงานจะปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด หรือด้วยความเต็มใจเพียงใด ขึ้นอยู่กับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการบริหารและสามารถประยุกต์ใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิธีเลือกใช้อำนาจที่มีอยู่ให้ถูกกับลักษณะของบุคลากร เพื่อความร่วมมือในการสนับสนุน ปฏิบัติงาน ตามนโยบายที่ตั้งไว้ จึงทำให้การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมอยู่

ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติภัทร โสภิตวรอาทร (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชุมพร บุญมา(2561) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีการใช้อำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการยกย่องชมเชย มอบเกียรติบัตรให้สำหรับครูที่ประสบความสำเร็จ มีการให้การสนับสนุนผู้มีความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมครูให้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 อยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. ผลการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการบริหารจัดการในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา มีรูปแบบมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมากที่สุด เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพและฐานะของสถานศึกษาใหม่ ความเท่าเทียมหรือมีคุณภาพใกล้เคียงกันทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นที่จะต้องต้อง มีเป้าหมายเดียวกัน ประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การ

ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบันประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่าย มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน พุดคุยกันให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้ครูเกิดความตระหนักและให้ ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานบรรลุจุดหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับโรฮานา หมูเก็ม (2556) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุก สอดคล้องกับอุไรวรรณ เมฆฉาย (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน จะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความ เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงาน ในแต่ละด้านมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับจริยา เห็นงาม (2559) ได้ศึกษาความพึง พอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมี ความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลางมายังสถานศึกษาโดยตรง รวมทั้งให้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์กระบวนการจัดการศึกษาที่ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพและให้เป็นการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ว่องสุนทร (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร สถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกค่า สอดคล้องกับไวลส์ (Wiles, 1953) ที่กล่าวว่ากลุ่มจะมีความสามัคคี มีความ เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อบุคคลในกลุ่มได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนอง ความต้องการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพทย์ รุณกระโทก, ศักดา สถาพรวงษา และช่อเพชร เป้าเงิน (2559) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็น ทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า การใช้พลัง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำข้อมูล มาหาความสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารใช้พลังอำนาจถูกวิธี จึงทำให้ครูในสถานศึกษามีความสามัคคีใน การทำงาน ส่งผลให้การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ และแนวทาง สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู
2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กฤติภัทร ไสภิตวราทร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตอำเภอขลุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา เหนิงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์านี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- เฉลิมขวัญ จ्ञานสกุล, และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารการศึกษา, 10(1), 119-120.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประทุมพร บุญมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรธานา หมู่เก็ม. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เสน่ห์ ศรีสุวรรณ. (2533). การสร้างและพัฒนาทีมงาน. บริหารธุรกิจ 14(56), 88-89.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, และทสึเนะ วงศ์เย็น. (2555). *อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในประมวล
สาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 5. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุไรวรรณ เมฆฉาย. (2557). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี
เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา)*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายอุดม สายโท ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. นางสาวพรพรรณ ภูเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่งาม ระดับชำนาญการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. ว่าที่ร้อยตรีสมศักดิ์ ลาไม้ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านม่วง ระดับชำนาญการ
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ภาคผนวก ข ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางแสดงผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 แสดงออกมาตามคุณลักษณะการใช้ อำนาจด้านต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้							
ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีความรู้ความสามารถ จลลาค มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่ได้ผลเป็นอย่างดีและมีอำนาจเฉพาะตัวที่ผู้อื่นไม่สามารถกระทำได้ ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ๆในการบริหารงาน							
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ จลลาค มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การภายใต้เงื่อนไขของความ โปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการ บริหารใหม่ๆในการบริหารงาน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>ด้านพลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลบุคลิกภาพดี แต่งกายสุภาพ พูดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ เหมาะสมกับตำแหน่ง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและ นักเรียนทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน</p>							
6	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถ แสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ ที่เกี่ยวข้อง	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พูดจาไพเราะ มี เหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง และเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและ นักเรียน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งใน ชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับตามกฎหมายและใช้อำนาจตามกฎหมายบังคับบัญชาครู มีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน ให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา แจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจน พิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ ใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน							
11.	ผู้บริหารมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ประโยชน์หรือรางวัลแก่ครู เพื่อให้ประกอบคุณงามความดี มีความพยายามในงานสูงขึ้น ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และครูมีความพึงพอใจในการทำงานและรางวัลที่ได้รับ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง และให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ							
16.	ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
18.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
<p>ด้านพลังอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารโรงเรียนมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ใช้ในการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัดให้ครูทำหรือไม่ทำสิ่งนั้น ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ใช้เพื่อการลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมหรือละเว้นที่จะให้รางวัลตอบแทนแก่ครูด้วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ</p>							
21.	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
<p>การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของครูให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมกันตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้</p> <p>ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่คณะครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันอย่างชัดเจน ให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน</p>							
26.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27.	คณะครูในโรงเรียนให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
<p>ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</p>							
29.	คณะครูในโรงเรียนมีความความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
30.	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31.	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข							
32.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานและแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33.	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34.	คณะครูในโรงเรียนมีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ							
35.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
36.	คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.	คณะครูในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ							
38.	คณะครูในโรงเรียนมีความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบต่อกัน	+1	1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
40.	คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวมเท่านั้นแบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู

รายการประเมิน ระดับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูมาก
- 5 หมายถึง มีระดับการใช้พลังอำนาจผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด

ขอขอบคุณที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวแก้วภา พิมพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

☐ ผู้อำนวยการ

☐ รองผู้อำนวยการ

☐ ครู

3. วิทยฐานะ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ

☐ ชำนาญการ

☐ ชำนาญการพิเศษ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
2.	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ฉลาด มีไหวพริบและสติปัญญาในการบริหารงาน					
3.	ผู้บริหารมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการแนะนำ ช่วยเหลือครูได้อย่างเต็มความสามารถ					
4.	ผู้บริหารแสดงออกถึงความกล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้นำองค์การ ภายใต้งานของโรงเรียนและความโปร่งใสและจริยธรรมนักบริหาร					

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารใหม่ๆในการบริหารงาน					
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
7.	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี พุดจาไพเราะ มีเหตุผล น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ					
8.	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียน					
9.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ					
10.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน					
11.	ผู้บริหารมีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน					
12.	ผู้บริหารให้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชา					
13.	ผู้บริหารแจ้งภาระหน้าที่ ขอบข่ายงานในตำแหน่งที่ให้ครูทราบชัดเจน					
14.	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ					
15.	ผู้บริหารใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
16.	ผู้บริหารมีการยกย่องหรือให้รางวัลในการทำความดีแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม					
17.	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม					
18.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และ/หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					

ข้อ	การใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		5	4	3	2	1
19.	ผู้บริหารให้โอกาสครูรับผิดชอบงานที่สำคัญอย่างเต็มที่และทั่วถึง					
20.	ผู้บริหารให้ความสนใจ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ผู้บริหารมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับให้ครูปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					
22.	ผู้บริหารมีการควบคุม กระตุ้น ชักจูง บังคับ เร่งรัดให้ครูปฏิบัติงานให้เสร็จทันกำหนดเวลา					
23.	ผู้บริหารใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือนครูที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
24.	ผู้บริหารมีการลงโทษครูที่กระทำความผิดอย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
25.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		5	4	3	2	1
26.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
27.	คณะครูในโรงเรียนให้ความสนใจกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
28.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์และความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		5	4	3	2	1
29.	คณะครูในโรงเรียนมีความความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
30.	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
31.	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
32.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานและแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน					
33.	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
34.	คณะครูในโรงเรียนมีการประเมินผลงานทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ					
35.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังซึ่งกันและกัน					
36.	คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ					
37.	คณะครูในโรงเรียนพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ					
38.	คณะครูในโรงเรียนมีความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบต่อกัน					
39.	คณะครูในโรงเรียนเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้					
40.	คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล

นางสาวแก้วนภา พิมพ์า

วัน เดือน ปี เกิด

22 สิงหาคม 2535

ที่อยู่ปัจจุบัน

72 หมู่ 5 ตำบลทับคล้อ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิจิตร 66150

ที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนวัดบ้านม่วง 333 หมู่ 1 ตำบลบ้านม่วง อำเภอเนินมะปราง
จังหวัดพิษณุโลก 65190

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ครู

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2560

โรงเรียนวัดบ้านม่วง 333 หมู่ 1 ตำบลบ้านม่วง อำเภอเนินมะปราง
จังหวัดพิษณุโลก 65190

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557

ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์