

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
DECISION MAKING BEHAVIOR OF ADMINISTRATORS AFFECTING
PERSONNEL'S TEAM WORK OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION
OF BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สุทธิรัตน์ นาคราช / SUTTIRAT NAKKARACH¹
จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย / JITTIRAT SAENGLOETUTHAI²
ดวงใจ ชนะสิทธิ์ / DUANGJAI CHANASID³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) วิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจเอง แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ

2. การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี

¹นักศึกษาลัทธิสุตรศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

³อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of decision making behavior of the administrators; 2) study the level of personnel's team work of teachers; and 3) analyze decision making behavior of the administrators affecting personnel's team work of teachers. The research samples, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school sizes, were 361 administrators and teachers in government schools under the Jurisdiction of Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows:

1. The decision making behavior of the administrators was at a high level both overall and in specific aspects. They were, in the descending order, co-decision making between the administrators and the teachers, the administrators sole decision making and giving teachers a chance to question, the administrator' sole decision making prior to requesting the subordinates' opinions and solution to the problem as a source of decision making, the administrators allowing the subordinates to make decision, and the administrators' sole decision making.

2. The personnel's team work of teachers was at a high level both overall and in specific aspects. They were, in the descending order, human relations, trust, co-operation and performance participation, balanced roles, clear objectives and agreed goals, and effective communication.

3. The decision making behavior of the administrators in the aspects of co-decision making between the administrators and the teachers, the administrators allowing the subordinates to make decision, and the administrators' sole decision making

and giving teachers a chance to question together predicted the personnel's team work of teachers at the percentage of 29.30 with statistical significance at .01.

Keywords: decision making behavior, team work, secondary education

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู ศึกษานิเทศก์บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ การส่งเสริมงานวิจัย และพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 1)

การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืนและเป็นอย่างที่ต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดทั้งบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนนั้น นักวิชาการทางการบริหารการศึกษาหลายท่านต่างแสดงทัศนะตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ (ประยูทธ ชูสอน, 2548: 28) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนจัดคนเข้างาน จัดองค์การ การควบคุม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ คือ หัวใจของการบริหารโรงเรียน การตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา (ชาญชัย อาจิมสมาจาร, 2548: 71) การตัดสินใจถือเป็นงานสำคัญของผู้บริหารเพราะถือเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของผู้บริหารทุกครั้งที่มีการวางแผนการจ้างงาน การควบคุมจำเป็นต้องมีการตัดสินใจทั้งสิ้น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: 67-71) ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาทุกแห่งขึ้นอยู่กับทำหน้าที่ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งทำให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถสนองความต้องการของครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเลือกวิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม รู้จักใช้กระบวนการการตัดสินใจให้เหมาะสมกับแต่ละเรื่อง (อาคม วัดไธสง, 2547: 130) ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับมีการตัดสินใจไปตามลำดับขั้น การตัดสินใจจะส่งผลกระทบต่อครูอาจารย์และนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ เนื่องจากมีเรื่องที่จะต้องตัดสินใจมากมาย

ที่ส่งผลต่อองค์การเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผลจากการตัดสินใจนั้น ๆ ด้วย คุณค่าของการตัดสินใจจึงเป็นเกณฑ์หนึ่งของการประเมินประสิทธิผลของผู้บริหาร (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548: 155) สอดคล้องกับทวน พิณรุพันธ์ (2548: 66) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและจะต้องเป็นนักปฏิบัติที่มีพื้นฐานการวิเคราะห์และการตัดสินใจที่เป็นนักวางแผน อยู่ในตัวด้วย การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย (ธีระ ฤกษ์เจริญ, 2546: 1) การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (ลักขณา กำแพงแก้ว, 2556: 1)

ในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550: 2) หลักสำคัญของกระบวนการพัฒนาองค์การคือการดึงเอาความรู้ทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม วิธีการเหล่านี้ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานอย่างมีแบบแผน (ธีระ ไชยสิทธิ์, 2555: 1) การทำงานเป็นทีมเป็นการประสานความแตกต่างทั้งความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และประสบการณ์ของแต่ละคนเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น การร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม, 2552: 57) การทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีมงานและยังช่วยเพิ่มความผูกพันกับองค์กรนั้น จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและความสำคัญต่อการส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบเดิมจากที่เคยให้ความสำคัญกับผู้นำคนเดียว (one man show) มาเป็นการทำงานเป็นทีม (teamwork) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและตัดสินใจ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551: 2) สอดคล้องกับอังคณา ทีภูเวียง (2551: 2) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องยอมรับความจริงที่ว่าความซับซ้อนและหลากหลายของงานในสังคมความรู้ (knowledge

society) ทำให้เขาจะต้องรู้จักการจัดแบ่งงานการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแทน เพราะเขาไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ประการสำคัญผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและพร้อมจะทำงานเป็นทีม (teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีมงานโดยที่ผู้บริหารต้องปรับตัวจากหัวหน้าที่คอยสั่งงานเพียงอย่างเดียวมาทำหน้าที่ชี้แนะสอนงานควบคุมและร่วมทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ (ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545: 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ ผู้จินดา (2544: 103) พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความพร้อมของบุคลากร หน่วยงานใดที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมุ่งทำงานเป็นทีม หน่วยงานนั้นจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550: 78) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ผู้บริหารมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์การสร้างแรงบันดาลใจให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับดิเรก วรณเดียร (2549: 3) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายในการทำงานหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากสภาพความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี 3) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง การกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุดจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง โดยต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบจากข้อมูลที่มีอยู่และวิเคราะห์ด้วยเหตุผล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นประโยชน์สูงสุดและไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ 3) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ 4) ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ และ 5) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันได้ดี มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบเปิดเผย มีการสนับสนุนคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี

3) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) บทบาทที่สมดุล และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis)

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 286 คน ครู 4,750 คน รวม 5,036 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกาพันธ์, 2551: 179) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 20 คน ครู 341 คน รวม 361 คน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	10	93	103	1	7	8
ขนาดกลาง	88	1,000	1,088	6	72	78
ขนาดใหญ่	98	1,526	1,624	7	109	116
ขนาดใหญ่พิเศษ	90	2,131	2,221	6	153	159
รวม	286	4,750	5,036	20	341	361

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรแล้วนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อกระทงคำถาม แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 และ 1.00 ได้ข้อคำถามพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร 30 ข้อ และการทำงานเป็นทีมของครู 44 ข้อ ปรับปรุงแก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดทำแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเที่ยง (reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารเท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดยวัดพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร 5 ด้าน การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดยวัดการทำงานเป็นทีมของครู 6 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 361 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่มีผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติดังนี้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครู หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่า มีพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แสดงว่า มีพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แสดงว่า มีพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แสดงว่า มีพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แสดงว่า มีพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร/การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต่อน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรม การตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจเอง

แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง ($\bar{x} = 3.61$, S.D.=0.72) และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.56$, S.D.= 0.77) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับและอันดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

(n = 361)

ข้อ	พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ	3.56	0.77	มาก	5
2.	ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้	3.80	0.70	มาก	2
3.	ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ	3.77	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ	3.81	0.72	มาก	1
5.	ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง	3.61	0.72	มาก	4
รวม		3.71	0.53	มาก	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ อันดับแรก คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.64) การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.99$, S.D.=0.67) บทบาทที่สมดุล ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.61) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{x} = 3.98$, S.D.=0.63) และการติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{x} = 3.88$, S.D.=0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 1 กรุงเทพมหานคร (Y_{tot})

(n = 361)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน	3.98	0.63	มาก	5
2.	การติดต่อสื่อสารที่ดี	3.88	0.65	มาก	6
3.	การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.99	0.67	มาก	3
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.02	0.65	มาก	1
5.	บทบาทที่สมดุล	3.98	0.61	มาก	4
6.	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.00	0.64	มาก	2
รวม		3.97	0.58	มาก	

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร**

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ (X_4) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง (X_5) และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.293 ซึ่งแสดงว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 2.13 + 0.27(X_4) + 0.12(X_5) + 0.09(X_2)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.33(Z_4) + 0.15(Z_5) + 0.11(Z_2)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นที่มาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

(n = 361)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	35.97	11.99	49.26**	.00
Residual	356	86.64	0.24		
Total	359	122.616			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.13	0.16		13.23**	.00
ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ (X_4)	0.27	0.06	0.33	4.44**	.00
ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง (X_5)	0.12	0.05	0.15	2.31**	.02
ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ (X_2)	0.09	0.04	0.11	2.00**	.04

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.542 R² = 0.293 S.E.E. = 0.493

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ มีระดับปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมากจนถือเป็นหัวใจของการบริหารงานผลจากการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมกระทบต่ออนาคตขององค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ การที่ผู้บริหารให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลาง และพยายามฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายผู้บริหารควรพิจารณาบทบาทและขอบเขตของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรว่าเรื่องที่จะดำเนินการตัดสินใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ

บุคลากรคนใด กลุ่มใด และความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ในการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับศรีบุญ พงศ์ประเสริฐสิน (2554: 143) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการบริหารงานโรงเรียนว่าต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งผู้บริหารต้องได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้สูงเพื่อจะได้มีแนวคิดที่กว้างไกล นอกจากนี้ผู้บริหารต้องยอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกท่านมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องยอมรับผลการตัดสินใจของตนไม่ว่าจะดีหรือไม่ก็ตาม การตัดสินใจของผู้บริหารก่อให้เกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจและการร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู มีระดับปฏิบัติมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ และจะช่วยให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข สมาชิกในทีมที่มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมมือกันทำงาน ช่วยเหลือกันในการทำงาน ยอมรับมาสู่ความไว้วางใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับธีระ ไชยสิทธิ์ (2555: 62) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเอง แต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ

สามารถร่วมกันทำนายนายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

3.1 ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญทั้งคนและงานทั้งสองด้าน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ไม่เน้นการควบคุมให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นสมาชิกในทีมงาน การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะการที่บุคคลมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจและการร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กร และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์พอร์ด ตูจินดา (2544: 103) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีแนวคิดที่กล่าวว่า พฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นลักษณะบางอย่างในองค์กรได้เป็นอย่างดี การตัดสินใจของผู้บริหารต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความพร้อมของบุคลากร หน่วยงานใดที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มุ่งทำงานเป็นทีม หน่วยงานนั้นจะมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเน้นให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามากกว่าการชี้แนะและสั่งการแต่ผู้เดียว การให้ทีมงานมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ให้บุคลากรได้รับทราบข้อมูล และมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ของเขาเอง เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การดึงเอาศักยภาพในตัวบุคคลออกมาให้มากที่สุดจึงเป็นสิ่งจำเป็น นำไปสู่การมอบอำนาจหน้าที่หรือการกระจายอำนาจ เพื่อให้ได้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์ แสงแก้ว (2548: 113) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษามุททหระสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้บุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้หาแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาเองแต่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดว่าใครบ้างที่ เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหานั้นโดยพิจารณาดูว่าเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหานั้นหรือไม่ มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ

งานหรือปัญหานั้นหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคลิกภาพหรือความต้องการ

3.3 ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากทักษะการทำงานเป็นทีมควรเริ่มจากสมาชิกทีมต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันและทุ่มเทให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกในทีมควรมีส่วนช่วยกันคิดหาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน มีการสื่อสารในทีมแบบสองทางคือเปิดโอกาสให้ซักถามได้ถ้าไม่เข้าใจหรือสงสัย กระบวนการติดต่อสื่อสารแบบสองทางในการโต้ตอบระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ซักถามและอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามการสั่งการ ส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สอดคล้องกับชัมยภรณ์ ต้นสะเล็ง (2553: 81) พบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา แบบผู้บริหารเป็นผู้เสนอข้อตัดสินใจของตนแล้วขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้อยอมรับ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่าแต่ละงานมีเป้าหมาย มีหลักการข้อกำหนดที่ต่างกัน จึงทำให้การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจบริหารโรงเรียนของผู้บริหารใช้อย่างหลากหลายวิธี อาจเป็นไปได้ว่าในการบริหารงานในสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความสามารถหรือวัยต่างกันจึงทำให้ผู้บริหารใช้วิธีการตัดสินใจมาก่อนแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซักถามข้อสงสัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ เพื่อให้มีความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วม

1.2 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมในด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.3 สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารได้แก่ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ไปปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการจัดอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นเพื่อสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดหน่วยงานอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

สรุป

พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ 2) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และ 3) ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 งานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ด้านผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ 2) ด้านผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และ 3) ด้านผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ สามารถร่วมกันทำนวยางการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 29.30 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ และผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- ชัยภรณ์ ต้นสะเส็ง. (2553). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2548). **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐสุพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**, 2 (2), 1-4.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารสถานศึกษาและการแก้ไขปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรม.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). **ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักขณา กำแพงแก้ว. (2556). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).
- ศรัณยู พงศ์ประเสริฐสุน. (2554). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). **หลักการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไม้คพอยท์.

- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชญา ใจเปี่ยม. (2552). **เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555 – 2559**. <http://www.pld.rmutt.ac.th/?wpfb_dl=210> (1 ตุลาคม)
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พิณอุพันธ์. (2548). **การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี: พิณอุพันธ์การพิมพ์.
- อนงค์ แสงแก้ว. (2548). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรพรรณ ตูจินดา. (2544). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อังคณา ทีภูเวียง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อาคม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา: ภารกิจเอกสารและตำรา กลุ่มงานบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.