

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
Participative Management of Administrator and Effectiveness
Team in School Under the Secondary Educational Service Area
Office Bangkok 1

^{1*}หนึ่งฤทัย เทพวาที Nuengruthai Thepweatee

^{2**}ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ Sakdipan Tonwimonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

*First author, e-mail: thepweatee_n@silpakorn.edu

**Corresponding author, e-mail: TONWIMONRAT_S@SU.AC.TH

Received March 26, 2025; Revised April 7, 2025; Accepted: August 4, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 2) ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 59 แห่ง กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามแนวคิดของสวอนส์เบิร์กกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาตามแนวคิดของโคโนพาสเก้ อีวานเชวิก และแมทเทอสัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดย



ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ความยึดมั่นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการไว้วางใจ 2) ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสาร การให้อำนาจ และรางวัล และ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม; ประสิทธิภาพของทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) Participative management of school administrator under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 2) Effectiveness Team in School under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 3) The relationship between Participative management of school administrator and Effectiveness Team in School under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The sample consisted of 59 schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, there were two respondents per school: an administrator and one teacher, totally 118 participants. The research instrument was an opinionnaire based on Swansburg's Participative management of school administrator and Konopaske Ivancevich and Matteson' Effectiveness Team in School. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The research findings were as follows: 1) Participative management of school administrators under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1, as the whole was at a high level. The arithmetic mean ranking highest to lowest were as follows; autonomy, commitment, goals & objectives and trust. 2) Effectiveness Team in Schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 as the whole was at a high level. When considered in each aspect, there was training at the highest level. The other aspects were high level, the

arithmetic mean ranking highest to lowest were as follows; communications, empowerment and reward. 3) The relationship between Participative management of school administrators and Effectiveness Team in School under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 was found at .01 level of statistical significance.

Keywords: Participative Management; Effectiveness Team; Administrator

บทนำ

โลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงในยุคโลกาภิวัตน์มีความไร้พรมแดนและไม่มีอะไรกีดขวางการติดต่อสื่อสารได้ ส่งผลให้ผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพการเป็นผู้นำในการบริหารและจัดการองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารองค์กรย่อมต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลากหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์และสมรรถนะที่โดดเด่น ทั้งในด้านทักษะ ความสามารถ และภาวะผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ดำรงอยู่ภายใต้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (การดี อนันต์นาวิ, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีบทบาทที่สำคัญส่งผลอย่างมากต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาต่อระบบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนอกจากผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงระบบสังคม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ขวัญชนก คงพิบูลย์, 2566)

ตามกรอบแนวคิดของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้สามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องศึกษาสภาวะการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ จากผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงที่ผ่านมา พบว่า ประเทศไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการพัฒนา เช่น ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการใช้จ่าย งบประมาณทางการศึกษา และในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใน

การจัดการศึกษา ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระบบการเงินเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ ความเสมอภาค สิทธิและเปิดโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ สู่ความเป็นมืออาชีพ ได้มีความตระหนักและได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 และจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้น ได้พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ด้านพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้รวบรวมเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

- 1) ปัญหาด้านบุคลากร คือ บุคลากรไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ การฝึกอบรมในด้านตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย หรือด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลง การโยกย้ายบุคลากรเป็นประจำ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานหรือด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างตรงกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหลายด้านไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 2) ปัญหาด้านการประสานงาน คือ บางโครงการขาดการประสานงาน การติดต่อสื่อสารจากบุคลากรมีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ขาดข้อมูลข่าวสารที่ควรได้รับโดยตรงไปตรงมา จึงส่งผลให้ขาดความพร้อมในการดำเนินกิจกรรมโครงการ อีกทั้งยังพบว่าในบางโครงการมีความคลาดเคลื่อนในการประสานงานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษารวมถึงสถานศึกษาในสังกัดอยู่บ้าง ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ และผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานยังไม่ได้รับความชัดเจนในบทบาทและความรับผิดชอบเท่าที่ควร
- 3) ปัญหาด้านระบบในการดำเนินงาน คือ ระบบในการดำเนินงานบางโครงการไม่ต่อเนื่องติดต่อกันทุกปี อีกทั้งมีระยะเวลาในการดำเนินงานและงบประมาณที่จำกัด ขั้นตอนการประสานงานและการส่งต่อยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นระบบ ไม่มีการกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1, 2567) ประสิทธิผลของทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันเพื่อรวมความสามารถและแนวคิดที่หลากหลาย ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ องค์กรที่สามารถสร้างและพัฒนาทีมที่มีประสิทธิภาพจะเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ลดความสูญเสีย และสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบบริหารที่ดี สมาชิกที่มีความสามารถ รับผิดชอบในหน้าที่ และผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทุกคนต้องร่วมแรงร่วมใจ ท่วมเททั้งความคิดและแรงกายเพื่อความสำเร็จของทีม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน ดูแลให้กำลังใจ สนับสนุนและให้คำปรึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา

มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมถึงให้อำนาจหน้าที่ตามความสามารถในการทำงาน ตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยให้ความไว้วางใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน รวมถึงให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการสร้างความเข้าใจกับสมาชิก ระดมความคิด กำหนดแผนการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมประสิทธิภาพของ ทีมในสถานศึกษา ทั้งในส่วนของการทำงานที่ทุ่มเทที่จำเป็น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามัคคีในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยในหัวข้อ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีพื้นฐานความคิดที่ว่า การบริหารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการยอมรับในวงการศึกษาว่าเป็นวิธีการที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการทำงานในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานที่ดีกับทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวคิดและวิธีการบริหารนี้ไปบริหารให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประกอบด้วย 6 กลุ่มโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 67 แห่ง ใช้วิธีสุ่ม



ตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 แห่ง กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู รวม 118 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของสวอนส์เบิร์ก (Swansburg)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของโคโนปาสเก้ อีวานเชวิก และแมทเทอสัน (Konopaske et al., 2018)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ของแบบสอบถามความคิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Likert, 1992)

3. การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาวรรณกรรม หลักการแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษา 2) ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการศึกษา โดยพิจารณาแบบสอบถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ ที่ต้องการจะวัด โดยใช้เทคนิค IOC (ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ได้ 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง แห่งละ 2 ฉบับ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวม 30 คน 4) นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ เท่ากับ .976 5) นำเครื่องมือวิจัยไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่สุ่มได้ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาและครู 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 59 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ที่	ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		รวม
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คน)	ครู (คน)	
1	67	59	59	59	118
รวม		59	59	59	118

2) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เมื่อผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 2) ดำเนินการจัดระเบียบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามให้เป็นระบบ ระมัดระวังความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อให้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ดำเนินการตรวจสอบและให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละฉบับตามเกณฑ์ที่กำหนด 4) นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่ และร้อยละ 2) การวิเคราะห์การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวทางของเบสท์ 3) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วม



ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้เกณฑ์ในการแปลผล 3 ระดับ

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

(n=59)

ด้านที่	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การไว้วางใจ	4.32	0.59	มาก
2	ความยึดมั่น	4.40	0.56	มาก
3	การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.39	0.56	มาก
4	การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	4.41	0.52	มาก
โดยภาพรวม		4.38	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ความยึดมั่น การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการไว้วางใจ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

(n=59)

ด้านที่	ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การฝึกอบรม	4.57	0.35	มากที่สุด
2	การสื่อสาร	4.43	0.49	มาก

3	การให้อำนาจ	4.43	0.55	มาก
4	รางวัล	4.41	0.58	มาก
โดยภาพรวม		4.46	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต จาก มากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสาร การให้อำนาจ และรางวัล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประสิทธิผลของทีมใน สถานศึกษา					
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1. การฝึกอบรม	2. การสื่อสาร	3. การให้อำนาจ	4. รางวัล	ภาพรวม
1. การไว้วางใจ	.621**	.702**	.798**	.739**	.828**
2. ความยึดมั่น	.586**	.646**	.828**	.738**	.815**
3. การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์	.625**	.734**	.755**	.791**	.842**
4. การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง	.644**	.756**	.710**	.774**	.832**
ภาพรวม	.682**	.782**	.854**	.839**	.915**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันใน ระดับมาก ($r_{xy}=.915^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารโดยให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร โดยผู้บริหารอาจมีการมอบหมายงานไว้อย่างชัดเจน และมีเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งมีการสนับสนุนการพัฒนา และเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารงานในลักษณะนี้มีส่วนช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการรับผิดชอบงานของตนเอง ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็วมากขึ้น การบริหารในลักษณะดังกล่าวไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยลดความล่าช้าที่อาจเกิดขึ้นจากการรอคำสั่งจากผู้บริหารในทุกรายละเอียด ซึ่งแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีส่วนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nichols ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่า การมีส่วนร่วมทำให้ รู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การรับรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน และส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานในองค์กร และอาจเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในที่ทำงาน นอกจากนี้คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานยังมีความสำคัญต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถในการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Nichols, 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาวรัตน์ ชันติกรม ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก (ยุภาวรัตน์ ชันติกรม, 2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของณชิต ฐิติธัญมิ ได้ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ณัชศ ฐิติธณภูมิ, 2566)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีการจัดอบรมเพิ่มทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะด้านของ สมาชิกในทีมอย่างหลากหลาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีเปิดเผยข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีการ ให้สิทธิในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างอิสระ จึงส่งผลให้ทำให้งานมีความรู้ และทักษะเฉพาะทางที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและบุคลากรช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ช่วยลดปัญหาความคลาดเคลื่อนในการ ดำเนินงาน และช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการมอบสิ่งตอบแทน หรือรางวัล จากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Drucker ซึ่งได้ เสนอหลักการสำคัญ 4 ประการ ที่ช่วยให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน เป้าหมายและบทบาทร่วมกัน การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและการเรียนรู้และปรับตัวอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละปัจจัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมที่แข็งแกร่งและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ หลักการเหล่านี้ช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เป้าหมายและบทบาทร่วมกันสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้ทีมบรรลุวัตถุประสงค์ และการเรียนรู้และปรับตัวช่วยให้ทีม ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เมื่อทีมสามารถนำหลักการเหล่านี้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ย่อมนำไปสู่ ความสำเร็จและความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (Drucker, 2567)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r_{xy} = .915$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการบริหารภายในโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg กล่าวคือ ผู้บริหารไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรได้ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้น มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความเชื่อมั่นใน งานที่ปฏิบัติ เพราะบุคลากรจะรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงาน อย่างเต็มที่ เมื่อมีอำนาจในการตัดสินใจและการกระทำ สิ่งนี้จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความ



รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ปฏิบัติ การให้โอกาสและไว้วางใจให้บุคลากรดำเนินการต่างๆ ได้อย่างอิสระ และยังสามารถสะท้อนถึงทักษะความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหาของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งในทางกลับกัน หากพบข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น ก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินและช่วยสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างตรงจุด อีกทั้งการให้ความไว้วางใจยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและเคารพจากผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความร่วมมือในทีม และการที่ผู้บริหารได้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานและสามารถตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานศึกษาได้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในการตัดสินใจและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเป็นสิ่งที่เสริมสร้างความมั่นใจ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (Swansburg, 1996) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Arora ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของทีม: ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม บทบาทของทีม กระบวนการของทีม และความสัมพันธ์ภายในทีม มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยพบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสัมพันธ์ภายในทีม ในขณะที่บทบาทของทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ กระบวนการของทีม (Arora, 2023)

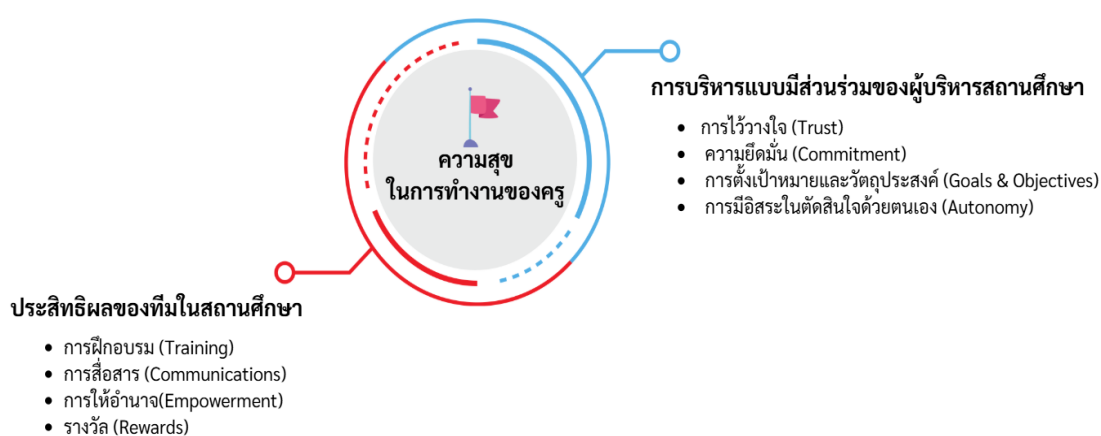
เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในส่วนของความยึดมั่นกับประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาด้านการให้อำนาจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้การสนับสนุนและมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะด้านและอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้มีความรู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sarong ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพของทีมในงานบริหารการศึกษา: กลยุทธ์ในการสร้างทีมและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากแนวทางการบริหารแบบดั้งเดิม โดยให้ความสำคัญกับ นวัตกรรม ความเห็นอกเห็นใจ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความมั่นใจในตนเองและความเป็นอิสระของบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาทางวิชาชีพและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา นอก และผู้นำเชิงเปลี่ยนผ่านมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ สถานศึกษาในการเผชิญกับความซับซ้อนของระบบการศึกษาสมัยใหม่ ซึ่งรวมถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

โดยพบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถวัดผลและพัฒนาความสำเร็จของนักเรียน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับ แรงต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง (Sarong, 2021) และพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความยืดหยุ่น กับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้ความไว้วางใจกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมน้อยกว่าด้านอื่น อาจส่งผลให้บุคลากรความมั่นใจในตนเองน้อย และอาจทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smit et al. ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อประสิทธิผลและนวัตกรรมของทีม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพและนวัตกรรมของทีม โดยเป็นสิ่งที่สะท้อนลักษณะของแนวคิดวงกลมคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่พบว่ามีผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมกับธุรกิจขนาดเล็ก การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยมีส่วนทำให้เข้าใจผลกระทบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในบริบทต่างๆ ได้ดีขึ้น และชี้ให้เห็นว่าการวิจัยในอนาคตควรพิจารณาผลกระทบของระดับการว่างงานสูงต่อความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในการทำงาน (Smit et al., 2023)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 นั้น สามารถพัฒนาเป็น “แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของครู โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและความไว้วางใจ ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครู เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ และสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การไว้วางใจ (Trust) ความยืดหยุ่น (Commitment) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals & Objectives) การมีอิสระในตัดสินใจด้วยตนเอง (Autonomy) ร่วมกับปัจจัยสนับสนุนประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย การฝึกอบรม (Training) การสื่อสาร (Communications) การให้อำนาจ (Empowerment) รางวัล (Rewards) เมื่อครูได้รับการสนับสนุน ได้รับความไว้วางใจ และมีอิสระในการตัดสินใจ จะส่งผลให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้ง การฝึกอบรม และการให้อำนาจแก่ครู ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ สามารถปรับตัวและนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี โดยการส่งเสริมระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ ช่วยให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีขึ้น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานของครูและสามารถพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของครู

บทสรุป

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ความยึดมั่น การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และการไว้วางใจ ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสาร การให้อำนาจ และรางวัล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำและการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมอบหมายงานตามความสามารถพร้อมทั้งแสดงความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง กระตุ้นความรับผิดชอบต่องานที่ และพัฒนาทักษะการตัดสินใจอย่างมั่นใจยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความร่วมมือที่ดีในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตลอดจนกระบวนการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิทยฐานะทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการประกาศเกียรติคุณและการชื่นชมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดสรรรางวัลหรือการยกย่องที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ทีมงานร่วมกันอย่างมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมและสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมความไว้วางใจ ความยึดมั่นในเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และการให้อิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาโดยรวม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรวางแผนการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยควรจัดให้มี โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ
3. ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ
4. ควรศึกษาประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาร่วมกับแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ
5. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก คงพิบูลย์. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารพุทธพัฒนศาสตร์ศึกษา*, 1(3): 30-38.
- ณัชศ ฐิตินภูมิ. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2): 189-190.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุภาวรัตน์ ชันติกรม. (2566). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1): 34-44.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*.
https://www.sesao1.go.th/media/files/20231121140945_1.pdf
- Arora, R. (2023). Team Effectiveness: A Key to Success in IT Organizations. *Australasian Accounting Business and Finance Journal*, 17(1): 97-110.
- Konopaske, R., et al. (2018). *Organizational Behavior and Management 7th*. New York: McGrawHill.
- Likert, R. (1992). *New pattern of management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Nichols, H. (2020). *The effect of participative management on workplace belonging*. Master of Science in Organization Development. The Graziadio Business School Pepperdine University.
- Drucker, P. (2567, 19 พฤศจิกายน). *ทีมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ*.
<https://workleap.com/blog/improve-team-performance/>
- Sarong, J. S. (2021). Fostering Collaboration and Team Effectiveness in Educational Leadership: Strategies for Building High Performing Teams and Networks. *Journal of Randwick International of Education and Linguistics Science (RIELS)*, 5(2): 727-743.



- Smit, I., et al. (2023). Participative management for team effectiveness and innovation. *South African Journal of Industrial Engineering*, 34(1): 36-37.
- Swansburg, R. C. (1996) *Management and leadership for Nurse Managers*. Boston: Jones and Bartlett Publishers.

