

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและ
ทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู



สุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและ
ทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู



สุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการจัดการ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ดร.ศรีสุดา จงสิทธิผล)

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ

ตุลาคม 2562

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่ง ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธารินทร์ รसानนท์, ดร.อำพร อัครวิโรจน์กุลชัย และ ดร.เกศินี โสขุมมา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและกราบขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะครูในสังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 ที่ได้เสียสละและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จ

สุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์

ชื่อเรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู

ผู้ศึกษาค้นคว้า: สุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ

คำสำคัญ: การทำงานแบบร่วมมือของครู, การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร, ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู และ 2) การทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้วยการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร ประชากรในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 514 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้โปรแกรม G*Power เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเป็นแบบวัดประมาณรวมค่า 3 แบบวัด มีค่าความเที่ยง (α) .861 ถึง .902 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติที่ใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นชั้น

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครูในระดับปานกลาง ($r = .348, .527; P < .01$), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 34.6 น้ำหนักการทำนายของตัวทำนายทั้งสองเป็น .265 และ .481 ตามลำดับ

Title: THE CORRELATION BETWEEN TEACHER'S PERCEPTION OF ADMINISTRATOR'S DISTRIBUTED LEADERSHIP, TEACHER'S ATTITUDE TOWARD THE ADMINISTRATORS AND TEACHER'S COOPERATIVE WORKING

Author: Sukanya Buranakiattisak Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Associate Professor Dr.Kosol Meekun

Keywords: Cooperative working, Distributed Leadership, Attitude toward administrator

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the relationship between teacher's perception of administrator's distributed leadership, teacher's attitude toward administrator and teacher's cooperative working; and 2) the prediction of teacher's cooperative working by teacher's perception of administrator's distributed leadership and teacher's attitude toward administrator. The research population was 514 teachers. Sample size was 148 teachers which determined by using the G* Power program and used multi-stage sampling. The research instruments were 3 summated rating scales with the reliability (α) .861 to .902. The data was analyzed by descriptive statistics and inferential statistics. The statistics used to test the hypothesis are simple correlation analysis and multiple regression analysis.

The research found that teacher's perception of administrator's distributed leadership and teacher's attitude toward administrator were related to teacher's cooperative working at moderate level ($r = .348, .527; P < .01$). Teacher's perception of administrator's distributed leadership and teacher's attitude toward administrator predicted the teacher's cooperative working for 34.6% beta weight of both were .265 and .481 respectively

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานแบบร่วมมือของครู.....	5
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร .	8
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร.....	10
3 วิธีดำเนินการวิจัย	16
ประเภทและแบบการวิจัย.....	16
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	16
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
การดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูล	21
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	23
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป	33
สรุปการดำเนินการวิจัย	33
สรุปผลการการวิจัย	34
อภิปรายผลการวิจัย.....	36
ข้อเสนอแนะ	37
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	45
ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน.....	46
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)	54
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	59
ภาคผนวก ง ตารางรายงานผลวิเคราะห์ข้อมูล	65
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	66

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	17
2 แสดงอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย.....	20
3 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	23
4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”	25
5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานแบบร่วมมือของครู โดยมีตัวแปร ทำนาย 2 ตัว	25
6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”	27
7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือ ของครูที่มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร.....	27
8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”	28
9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร	29
10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร	29
11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร	30
12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร	31

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
---	-------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันองค์การทุกแห่งจะประสบความสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้นั้นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งคือการนำทรัพยากรหรือปัจจัยซึ่งประกอบด้วย คน (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ที่มีอยู่ในองค์การมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คนหรือทุนมนุษย์เป็นที่ยอมรับโดยกว้างขวางทั้งทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญยิ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 1) ซึ่งในสถานศึกษาคนอาจหมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในการบริหารจัดการทางการศึกษา บุคลากรหรือคนที่เป็นกลไกหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ซึ่งการบริหารจัดการทางการศึกษาที่ดีเพื่อตอบสนองของระบบสังคม เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 19 สิงหาคม 2542, หน้า 3) ได้ให้นิยาม คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา อย่างไรก็ตามการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดี มีหลักสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดยรวมแล้ว งานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างพึงพอใจของบุคลากร (สมชาย เทพแสง, 2543, หน้า 15-16) ถ้าเป็นในสถานศึกษากลุ่มบุคลากรสำคัญดังกล่าวก็คือครู

สถานศึกษาอาจมีครูและทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนจำนวนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา แต่ทั้งนี้จำนวนครูยังอาจมีความสำคัญน้อยกว่าประสิทธิภาพการทำงานของครู ประสิทธิภาพการทำงานของครูที่ร่วมแรงร่วมใจ หรือที่เรียกว่าการทำงานแบบร่วมมือกันนั้นย่อมเป็นที่ปรารถนาของทุกสถานศึกษาเพราะจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งและความสำเร็จ ดังที่ Sharon F. Cramer (Cramer, 1998) กล่าวว่า ความร่วมมือช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาและแสวงหาทางออก ซึ่งบางครั้งก็สามารถกระทำได้ด้วยตนเอง แต่ในบางกรณีต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมงาน ดังนั้น บทบาทหน้าที่

และการทำงานของครูจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญและความสนใจเป็นพิเศษ

ทั้งนี้หากพิจารณาในการทำงานใดก็ตาม การจัดการองค์การแม้จะไม่ถูกต้องเรียบร้อยอยู่บ้าง ก็อาจจะได้รับผลงานสูงได้ หากบุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ นั้น ทศนคติเป็นสิ่งสำคัญดังที่ กานดา จันทรย์แย้ม (2546) กล่าวไว้ว่า ทศนคติและความพอใจในงาน จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้ นอกจากนี้ นักการศึกษาและนักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า ทศนคติเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับพฤติกรรม (ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2542)

การที่ครูจะมีการทำงานแบบร่วมมือมากหรือน้อยนั้นน่าจะมีเหตุปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้อง จากการประมวลเอกสารได้พบสิ่งที่มีเกี่ยวข้องอย่างน้อยสองประการ คือ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร (Lynch, 2012) และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร (พัชรา สันทรมงคล, 2559; ซื่อหยุน, 2559) แต่ยังคงขาดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในประเด็นดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงต้องการศึกษาว่า “การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานแบบร่วมมือของครูหรือไม่เพียงใด”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู
2. เพื่อศึกษาการทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้วยการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร

สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครู
2. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 514 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการทำงานร่วมมือของครู

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยนี้ให้ความหมายศัพท์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

การทำงานแบบร่วมมือของครู หมายถึง การที่ครูทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกันในลักษณะ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยทำด้วยความเต็มใจ เสียสละ ทำให้งานประสบความสำเร็จ ได้รับความพึงพอใจทุกคน

การกระจายอำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ การสร้างสมาชิกให้เป็นผู้ใหม่ ๆ และการมอบหมายงานแก่สมาชิกผู้ได้รับการแต่งตั้งอย่างเหมาะสม ให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของการมอบหมายงานนั้น ๆ

ทัศนคติต่อผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการเห็นในประโยชน์และโทษของผู้บริหาร การมีความรู้สึกด้านดีและไม่ดี และพร้อมที่จะร่วมหรือไม่ร่วมกิจกรรมกับผู้บริหาร

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

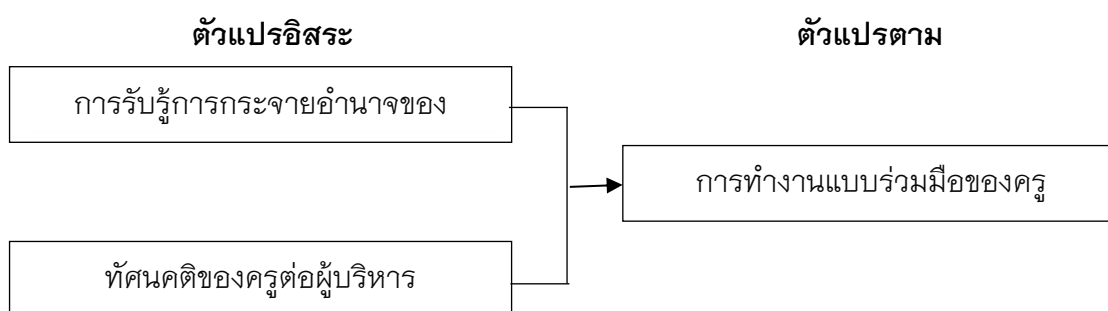
ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ในโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สหวิทยาเขตวังทองหลวง หมายถึง กลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 โรงเรียนคือ 1) โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลวง 2) โรงเรียนนวมินทราชูทิศ บดินทรเดชา 3) โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4) โรงเรียนเทพสิลา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. การวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะทางจิตใจของครูกับการทำงานแบบร่วมมือของครู
2. ความรู้จากผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการส่งเสริมพัฒนาครู ให้มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานในสถานศึกษา
3. ผลจากการวิจัยใช้เป็นพื้นฐานของการวิจัยในด้านการบริหารการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวคิดในการวิจัย โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานแบบร่วมมือของครู
2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร
3. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานแบบร่วมมือของครู

ความหมายของการทำงานแบบร่วมมือของครู

จากการศึกษาเอกสารพบว่า มีผู้กล่าวถึงความร่วมมือไว้ ซึ่งมีความชัดเจน เช่น พจนานุกรมเมอริแอม-เว็บสเตอร์ (Merriam-Webster's collegiate dictionary, 1996) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การทำงานร่วมกับคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีหลัก 3 แนวทาง คือ 1) ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) 2) ความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Partnership) 3) ความร่วมมือแบบพันธมิตร (Alliance)

ในฝ่ายของนักวิชาการต่างประเทศ Johnson and Johnson (1994, pp. 12, 15, 186) กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นการสร้างขอบเขตของคุณค่า และความก้าวหน้าให้มนุษย์ เป็นหัวใจของการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างบุคคล ครอบครัว เศรษฐกิจ กฎหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ในแต่ละวันมนุษย์จะต้องร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งในครอบครัว การทำงาน และการติดต่อกับชุมชน ความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ขณะที่ Holsti (1995) โดยได้อธิบายไว้ว่าความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง เป็นการทำงานกับคนอื่นในทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน ในด้านของ Lucas (1998, p. 19) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือในองค์การเป็น การทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล ที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการของบุคคล หรือองค์การในการร่วมกันรับผิดชอบงาน โดยมีการร่วมมือกัน สร้างเครือข่ายการทำงาน มีกลุ่มร่วมมือ สมาชิกมีการ

วิเคราะห์วิจารณ์ตนเอง และรู้สึกว่าคุณได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น ในแนวความคิดนั้น Sharon F. Cramer (Cramer, 1998, pp. 10–11) ได้กล่าวว่า ในทางอุดมการณ์นั้น ความร่วมมือ ช่วยส่งเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาหรือการแสวงหาทางออก ซึ่งในบางครั้งก็กระทำด้วยตนเอง แต่ในบางครั้งก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมงาน

สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 23) อธิบายว่า ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคคล กลุ่มบุคคล และอาจมีความหมาย ครอบคลุมไปถึงความร่วมมือขององค์การ ขณะที่ รัชนก ก่อศิษฐ (2555, หน้า 22) กล่าวว่า พฤติกรรมความร่วมมือ หมายถึง การแสดงออกของ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำกิจกรรมหรือ ทำงานร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน เกิดความรู้สึกร่วมกันใน การเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ และความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนสำเร็จบรรลุ เป้าหมาย

อีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือ ทิศนา แคมมณี (2537, หน้า 5–7) ที่กล่าวไว้เกี่ยวกับการ ทำงานแบบร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกในกลุ่มหรือองค์การจะต้องได้รับการ ฝึกปฏิบัติให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และมีความเข้าใจในองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม 2) องค์ประกอบด้านบทบาทของสมาชิกกลุ่ม 3) องค์ประกอบ ด้านกระบวนการทำงานของกลุ่ม ซึ่งถ้าหากสมาชิกสามารถเข้าใจองค์ประกอบดังกล่าว และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความหมายความร่วมมือจะเน้นที่คนในกลุ่ม ในองค์การร่วมกัน ทำกิจกรรม หรืองานขององค์การ ที่กำหนดโดยผู้นำ หรือสมาชิกในองค์การ

ดังนั้นอาจให้ความหมายการทำงานแบบร่วมมือของครูว่าหมายถึง การที่ครูทำงาน ร่วมกับคนอื่น โดยช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และร่วมกันรับผิดชอบงานของ องค์การหรืองานที่กำหนดโดยผู้บริหารหรือสมาชิก เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การวัดการทำงานแบบร่วมมือของครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบร่วมมือของครู พบว่า มีการวัด การกระทำดังกล่าวด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ สามารถนำเสนอผลงานได้ดังนี้

วรวัฒน์ บุญดี (2554) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยโครงการบน เว็บบเพื่อเสริมสร้างทักษะปฏิบัติและการทำงานแบบร่วมมือของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานแบบร่วมมือของนักศึกษา แบบมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด และมีปลายเปิด มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0

ยิ่ง กิรติบุรณะ (2544) ได้ศึกษาผลของการใช้แนวคิดการทำงานแบบร่วมมือในการดำเนินงานการศึกษาออกโรงเรียน ใช้วิธีการวัดผลความร่วมมือในการทำงานแบบร่วมมือ โดยใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง และน้อย ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .9875 โดยนำไปใช้สอบถามผู้บริหารและครู

จากการศึกษาเอกสารที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการวัดการทำงานแบบร่วมมือเป็นแบบวัดข้อความประกอบมาตราประเมินค่า 3-5 ระดับ ซึ่งในงานวิจัยนี้ แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบวัดประกอบด้วยข้อความและมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10-20 ข้อ

ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานแบบร่วมมือของครู

พฤต เอ็มมานูเอล ไบระหมาน (2552, หน้า 23-24) ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแบบร่วมมือไว้ว่า กระบวนการความร่วมมือที่เกิดขึ้นสามารถพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้นั้นต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขหลายประการด้วยกัน ได้แก่ 1) ต้องเริ่มด้วยการวางเป้าหมายร่วมกัน 2) ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ต้องมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งกันและกัน 4) ต้องมีการเปิดกว้างทางความคิด และ 5) มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ระยะยาวร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ K.J.Holsti (Holsti, 1995) ที่ได้อธิบายไว้ว่าความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง หรือการทำงานกับคนอื่นในทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือ โดยมีลักษณะของความร่วมมือ ดังนี้
ร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน 2) ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่นหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางส่งเสริม 3) ความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง ความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

ขณะที่ Leung and Tjosvold (1998, p. 44) เสนอว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้งไม่ได้ผล คือการขาดแรงจูงใจที่ดี (motivation) ดังนั้น องค์การที่ต้องการให้การจัดการความขัดแย้งได้ผลดีจึงควรมีการลงทุนเพื่อการฝึกฝนสร้างการเรียนรู้ให้บุคลากรมีสมรรถนะต่อการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ ตามทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ (cooperative-conflict theory) อันจุดเน้นที่การมีเป้าหมายเดียวกันภายใต้มิตรภาพที่ดีต่อกันและกัน "we are in this together" and "we swim or sink together" หัวใจสำคัญ คือ แนวทางปฏิบัติ ถูกกำหนดมาจากการบูรณาการความต้องการของทุกคนร่วมกันบนพื้นฐาน ของความจริงใจต่อกันเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากที่กล่าวมา มีแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาการทำงานแบบร่วมมือของครูได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบร่วมมือของครู

1. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล มีนักวิชาการได้ร่วมกันเสนอแนวคิดที่ว่า 1) พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญหลายด้าน โดยสาเหตุที่สำคัญ คือ สาเหตุด้านจิตลักษณะ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต่าง ๆ ในแนวจิตนิยม สาเหตุด้านสถานการณ์จากทฤษฎีในแนวสถานการณ์นิยม และ 2) ในสาเหตุแต่ละด้าน ยังประกอบด้วยสาเหตุหลายประการด้วย จากพื้นฐานความคิดเช่นนี้ ทำให้เกิดการสรุปแนวคิดที่เป็นสังกะยใหญ่โดยรวมในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล ที่เรียกว่ารูปแบบทฤษฎีสัมพันธ์นิยม (ดูเจ็อน พันธุมนาวิน, 2550) ดูเจ็อน พันธุมนาวิน (2541) กล่าวว่า รูปแบบทฤษฎีสัมพันธ์นิยมเป็นกรอบความคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของตัวแปรเชิงสาเหตุในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ และสรุปว่า สาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก สาเหตุด้านสถานการณ์ กลุ่มที่สอง สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม กลุ่มที่สาม สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตเดิมและสถานการณ์ กลุ่มที่สี่ สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

2. สาเหตุของการทำงานแบบร่วมมือของครู

จากแนวคิดรูปแบบทฤษฎีสัมพันธ์นิยมซึ่งแสดงให้เห็นว่าสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมบุคคลนั้นมี 4 กลุ่ม ในการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมที่จะให้การอธิบายที่ชัดเจนควรต้องมีตัวแปรอธิบายในทุกกลุ่มกลุ่มละหลาย ๆ ตัวแปรแต่การวิจัยนี้ มีข้อจำกัดจึงกำหนดขอบเขตในการเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุเพียง 2 ด้าน คือ สาเหตุด้านสถานการณ์ซึ่งได้แก่ การรับรู้การบริหารแบบกระจายอำนาจ และ สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม ซึ่งได้แก่ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) หมายถึง การที่หัวหน้าผู้บริหาร หรือผู้นำแสดงออกในการบริหารในลักษณะที่เป็นการกระจายอำนาจ หรือ

การกระจายภาวะผู้นำ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี พบว่า มีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจไว้ 3 แนว ดังนี้

แนวคิดแรก คือ ผู้บริหารกระจายงานและการตัดสินใจไปให้สมาชิกได้ทำโดยอิสระ ได้แก่ แนวคิดของ Gibb (1954 as cited in Lucia, 2004) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ คือ การกระจายการให้ความสำคัญของความเจริญ และพัฒนาของสมาชิกในองค์การ ในกลุ่มนั้น โดยไม่มีใครเป็นผู้นำ ทั้งนี้ Gibb อ้างว่าภาวะผู้นำไม่ควรจะถูกรับผิดชอบเพียงคนเดียว แต่ควรจะต้องกระจายไปยังผู้อื่นในองค์การให้มีส่วนร่วม และ มานะ โลหเตปานนท์ (2556, สื่อออนไลน์) ที่กล่าวไว้ว่า กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงาน แต่ละชั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์การจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ และผลักดันองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง

แนวคิดที่ 2 คือการให้สมาชิกได้มีโอกาสหมุนเวียนเป็นผู้นำของกลุ่มหรือองค์การ ได้แก่ Raelin (2004 อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) การกระจายภาวะผู้นำ หมายถึง สถานการณ์หรือบริบทขององค์การที่มีผู้นำหลายคน (Multiple leaders) ที่ต่างหมุนเวียนเข้ามา รับบทบาทเป็นผู้นำ ในส่วนงานที่ตนถนัด หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นแนวคิดเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมแบบ ทีมงานที่บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในตนเอง และ แนวคิดของ Spillane (2006 as cited in Lynch, 2012, p. 37) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจเป็นวิวัฒนาการของแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งไม่ได้ให้ความสำคัญต่อผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียว แต่กระจายภาวะผู้นำไปยังบุคคลอื่นทั่วทั้งองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ต่อกัน

แนวคิดที่ 3 ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เช่น Elmore (2000) ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความเป็นผู้นำเหมือนกันให้คำแนะนำและทิศทางแก่ผู้ตามที่มีความรู้ความชำนาญในองค์การ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติภาวะผู้นำ รวมถึง Yukl (2010, p. 516) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ หมายถึงกระบวนการที่มีส่วนร่วมของการเพิ่มประสิทธิภาพแต่ละบุคคลและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แทนที่จะเป็นผู้นำเพียงคนเดียว

การกระจายอำนาจมีผลดีตามที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ให้คำอธิบายไว้ว่า การกระจายภาวะผู้นำ มีความหมายมากกว่าการมอบหมายงานให้ปฏิบัติแทน แต่เป็นวิธีการ

ที่เชื่อว่าน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยปลดปล่อยศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ ความคิดและความเพียรพยายามในการทำงานของทุกคนที่เกี่ยวข้องไปสู่ประโยชน์สูงสุดขององค์การ

ผลจากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (distributed leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารถึงการกระจายความเป็นผู้นำ การให้อำนาจไปสู่คนอื่น ๆ ในองค์การ โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม โดยมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายเหมือนกัน

การวัดการกระจายอำนาจของผู้บริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจของผู้บริหาร พบว่า มีการกระทำดังกล่าวด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ สามารถนำเสนอโดยแบ่งตามลักษณะเครื่องมือการวัดการกระจายอำนาจ ดังนี้

การวัดที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Chamberland (2009) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบการพัฒนาของภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจในการฝึกปฏิบัติระหว่างสมาชิกของทีมของครูที่เป็นผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสังเกตวัดภาวะผู้นำ และงานวิจัยของ เทพวรินทร์ เชื้อนปัญญา (2553) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างรูปแบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวัดโดยใช้แบบสอบถาม โดย ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ด้วยแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.63 ถึง 1.0 และค่าความเชื่อมั่น 0.90

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวัดการกระจายอำนาจของผู้บริหารจากการรับรู้ของครู โดยให้ครูเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยแบบวัดมีจำนวน 10-20 ข้อ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โนมเอียง ซึ่งในการให้คำนิยามทัศนคติ นักจิตวิทยาสังคม เน้นที่แนวโน้มของการชอบ-ไม่ชอบ ต่อวัตถุ หรือ

พฤติกรรม อันเป็นเป้าหมาย นั่นคือ ทศนคติ หมายถึงแนวโน้มการประเมินเป้าหมายในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี (Bem, 1970; Eagly and Chaiken, 1993; Fazio, 1990; Olson and Zanna, 1993; Petty, Wegener and Fabrigar, 1997; Wood, 2000 as cited in Weiner, 2003, p. 299) นอกจากนี้นักวิชาการได้ให้ความหมายของทศนคติไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

Myers (2010, p. 124) กล่าวว่า ทศนคติหมายถึงความเชื่อและความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือเหตุการณ์และแนวโน้มพฤติกรรมที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับที่ Allport (1935, p. 810) อธิบายว่า ทศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาท เกิดจากประสบการณ์ ซึ่งสภาวะความพร้อมนี้จะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทาง ปฏิกริยาของบุคคลที่จะมีต่อสิ่งต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ Sjoberg (1982) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความพร้อมของสภาพทางจิตหรือระบบประสาทที่ตอบสนอง ทางด้านบวกหรือลบต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเร้านี้อาจเป็น คน สัตว์ สิ่งของ ลัทธิความเชื่อ ประเพณี หรือ สถานการณ์ใด ๆ ก็ได้

สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 191) ให้ความหมายทศนคติ คือสิ่งซึ่งเราทำการอธิบายด้วยวิธีการอ้างอิงถึง สิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของผู้บริโภค ซึ่งสิ่งที่เป็นสาเหตุที่อยู่ภายในดังกล่าวนีเองที่เป็นเหตุทำให้มี ผลกระทบต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออก ที่ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้ รัตนา สว่างวัฒนานนท์ (2554, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ทศนคติ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึก และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกมาเป็นปฏิกริยาโต้ตอบ โดยการประเมินค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือลบต่อสถานการณ์ สิ่งของและบุคคล ในสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึงลักษณะรวม ๆ ของทศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทศนคติให้ดีขึ้น ซึ่งลักษณะของทศนคติสรุปได้ดังนี้ ทศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ มีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร มีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัวทศนคติ ทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทศนคติ นอกจากนี้ทศนคดียังบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของ และบุคคลกับสถานการณ์

จากที่กล่าวมา อาจให้ความหมายของทศนคติได้ว่า เป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ บุคคล เหตุการณ์ต่าง ๆ อันเกิดจากประสบการณ์อันทำให้บุคคลเกิดความพร้อมที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามความเชื่อ หรือความรู้สึกดังกล่าว

องค์ประกอบของทัศนคติ

Stangor (2016) กล่าวว่า องค์ประกอบของทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้เชิงประเมิน, ความรู้สึก และแนวโน้มการกระทำ

Hogg and Vaughan (2010, p. 94) กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบความรู้ความเข้าใจ (ความคิด) – ความเชื่อเกี่ยวกับวัตถุของทัศนคติ
2. องค์ประกอบอารมณ์ (ความรู้สึก) – ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุของทัศนคติ
3. องค์ประกอบพฤติกรรม (การกระทำ) – สถานะของความพร้อมในการดำเนินการ เช่นเดียวกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530, หน้า 5) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและองค์ประกอบด้านมุ่งการกระทำ

นอกจากนี้ Smith (1998 p. 629) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (The Cognitive Component) การเกิดทัศนคติ เริ่มจากบุคคลต้องรู้จักและเข้าใจหรือมีความเชื่อต่อสิ่งเร้านั้นก่อน จึงจะเกิดทัศนคติต่อสิ่งเร้านั้นได้ 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) หลังจากที่บุคคลรู้และเข้าใจสิ่งเร้าแล้ว บุคคลจะมีความรู้สึกประเมินสิ่งเร้าในทางบวกหรือลบ ว่าสิ่งเร้านั้นดีมีประโยชน์ หรือไม่ดีไม่มีประโยชน์ เขาชอบหรือไม่ชอบ การวัดหรือประเมินทัศนคติของบุคคลมักจะพิจารณาจากองค์ประกอบด้านนี้มากที่สุด 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) จากความรู้สึกทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบต่อสิ่งเร้า ซึ่งโดยทั่วไปเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึก

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านมุ่งการกระทำ ดังนั้นการวัด การศึกษา และการพัฒนาทัศนคติ จึงควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าว

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

พฤติกรรมของเรามีแนวโน้มที่คล้ายตามความรู้สึกและความรู้ความเข้าใจเชิงประเมินของเรา ผลการวิเคราะห์ของ Glaser and Albarracín (2006) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างองค์ประกอบที่แตกต่างกันของทัศนคติและทัศนคติที่แสดงในรายงานตนเองซึ่งทำหน้าที่ทำนายพฤติกรรม

Fazio and Roskos-Ewoldsen (2005 as cited in Passer and Smith, 2009, p. 629) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมว่า มีปัจจัยสามประการช่วยอธิบายว่าทำไมความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ทัศนคติมีความสัมพันธ์ในบางกรณี ได้แก่ ประการแรก ทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอย่างมาก เมื่อปัจจัยสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับทัศนคติของเราอ่อนแอ ประการที่สอง ทัศนคติมีอิทธิพลมากขึ้นต่อพฤติกรรม เมื่อเราตระหนักถึง ประการที่สาม ทัศนคติทั่วไปทำนายพฤติกรรมทั่วไปและทัศนคติที่เฉพาะเจาะจงทำนายพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง

แต่จากการศึกษาทัศนคติของ Richard LaPiere พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการกระทำนั้นมีค่าความสัมพันธ์ เพียง 0.30 ในขณะที่ Wicker ได้ทำการทบทวนการศึกษาดังกล่าว กลับพบว่าค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมเพียง 0.15 (Wicker, 1969 as cited in Hogg and Vaughan, 2010, p. 100) อีกทั้งงานวิจัยในช่วงหลัง พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมิใช่แค่ทัศนคติเพียงอย่างเดียว

สอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดย Martin Fishbein และ Izek Ajzen ที่กล่าวว่า ทัศนคติของเราไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการตัดสินใจของเราที่จะกระทำ (Ajzen, 1991; Fishbein and Ajzen, 1975 as cited in Stangor, 2016, p. 206)

การวัดทัศนคติ

เนื่องจากทัศนคติประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการวัดทัศนคติที่องค์ประกอบหนึ่ง ก็ย่อมบอกถึงทัศนคติของบุคคลได้ด้านหนึ่ง ถ้าวัดให้ครบทุกด้านก็จะได้ทัศนคติที่ครอบคลุม สำหรับการวัดทัศนคตินั้น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530, หน้า 9-22) กล่าวว่า การศึกษาทัศนคติทำได้ 6 วิธี ดังนี้

1. การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร
2. การสัมภาษณ์ คือ วิธีการถามให้ตอบด้วยปากเปล่า วิธีการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลครอบคลุม ทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่มีข้อจำกัดเพราะวิธีการสัมภาษณ์เป็นการตอบหรือเล่าพฤติกรรมของตนเองหรือผู้อื่น ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกศึกษาเล่าแต่พฤติกรรมที่ตนเองเห็นสมควรจะนำมาเปิดเผย หรือเล่าพฤติกรรมที่สังคมยอมรับ
3. การใช้แบบสอบถาม วิธีนี้ใช้กับผู้ที่มีการศึกษาพอสมควร คือสามารถอ่านออกเขียนได้ แบบวัดทัศนคตินั้นจะมีข้อคำถามและคำตอบต่าง ๆ ไว้ให้เลือกตอบ โดยทำไว้เป็น

มาตรฐาน แบบแผนเดียวกันสำหรับผู้ตอบทุกคน การใช้แบบวัดทัศนคติเป็นวิธีการที่ใช้มากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ เพราะใช้เวลาน้อยและได้คำตอบที่จริงจังมากกว่าวิธีอื่น

4. การสร้างจินตภาพ เป็นการวัดทัศนคติที่ใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสังเกตว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร

5. การวัดแบบผู้ถูกศึกษาไม่รู้ตัว

6. การวัดทางสรีระ โดยใช้เครื่องมือในการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงทางร่างกาย แต่วิธีการนี้ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในการวิจัยทางทัศนคติในจิตวิทยาสังคม

นิภา ทรัพย์ (2554, หน้า 18) ก็มีความเห็นสอดคล้องว่า ทัศนคติวัดได้หลายวิธี การวัดโดยการประมาณความรู้สึกของตนเอง การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก การตีความหรือแปลความหมายหรือแปลความหมายจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้าบางชนิด การทำงานอย่างที่กำหนดให้ และปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดทัศนคติมีหลายรูปแบบ งานวิจัยในประเทศไทยวัดทัศนคติด้วยเครื่องมือที่นักวิจัยสร้างขึ้น เช่น ในงานการวิจัย “ผลการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู” โดย โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ในงานการวิจัย “ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียน ของครูคณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา” ของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) เครื่องมือวัดทัศนคติในงานวิจัยที่กล่าวมา เป็นแบบวัดมาตราประเมินค่าแบบลิเคอร์ท (Likert method of summated rating) ซึ่งสร้างได้อย่างมีคุณภาพและสามารถใช้ได้ผลดี

การวัดทัศนคติของครูต่อผู้บริหารในงานวิจัยนี้เป็นแบบวัดประมาณรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ อ้างอิงตามการวัดของพัชรา สนิธรมงคล และชื้อหยุน (2560) ด้วยการให้ครูเป็นผู้ประเมินการกระทำของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จากที่ได้ศึกษาสามารถประมวลและนำเสนอดังต่อไปนี้

เกรียงศักดิ์ อุบลไทร (2555) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานของครู พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู ในขณะที่ ชื้อ หยุน (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู พบว่า ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มทำงานตามหน้าที่มากหรือน้อยด้วย

ขณะที่งานวิจัยก่อนหน้าหลายเรื่องได้พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม

ของครู เช่น งานวิจัยของโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545), ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2553) ดุจเดือน พันธุนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547)

นอกจากนี้ มีงานวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น ดวงกมล พรหมลักขโณ (2549) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมของนักเรียนของ จุรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของพนักงาน และ จิตติพร ไวรโรจน์วิทยากร (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมของนักเรียน ต่างก็พบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมและทัศนคติ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู ผู้วิจัยมีวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประเภทและแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
3. ตัวแปรในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การดำเนินการรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเภทและแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครูเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) แบบการศึกษาเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlative comparisons study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติการสอน อยู่ในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวนรวม 514 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้โปรแกรม G*Power (Faul, Erdfelder, Buchner and Lang, 2009) ผลการคำนวณ ได้จำนวนตัวอย่าง 146 คน ในการวิจัยนี้เห็นว่า เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น การไม่ตอบคืน การตอบไม่สมบูรณ์ รวมถึงความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น จึงกำหนดเก็บข้อมูลจากตัวอย่างครู 160 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนตัวอย่างครูที่เลือกจากแต่ละโรงเรียน

โรงเรียน	จำนวนครู	
	ทั้งหมด	เลือก/สุ่ม
โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง	93	29
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	119	37
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	198	62
โรงเรียนเทพศิลา	104	32
รวม	514	160

ในการดำเนินการเก็บข้อมูลจริง จากที่เลือกครู 160 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อส่งแบบสอบถามให้ตอบ ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืน และมีการตอบที่สมบูรณ์จำนวน 148 ฉบับ จึงถือว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู 148 คน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยมีสองประเภท คือ ตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ คือ การทำงานแบบร่วมมือของครู
2. ตัวแปรอิสระในการวิจัยนี้ มีตัวแปรอิสระสองตัวแปร คือ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ตัวแปรทั้งที่เป็นลักษณะตัวแปรรวมตามนิยาม และตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรรวมนั้น ๆ ด้วย ตัวอย่างตัวแปรรวมและตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ เช่น ตัวแปรการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู ถ้าเป็นข้อมูลที่คิดรวมจากแบบวัดทั้งหมดเรียกว่าเป็นตัวแปรรวม แต่ส่วนที่คิดรวมเฉพาะแต่ละองค์ประกอบเรียกว่าเป็นตัวแปรองค์ประกอบ ดังตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ ตัวแปรการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารมีจำนวนทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ และตัวแปรทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีจำนวนทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะชีวสังคมของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นทั้งข้อคำถามที่มีคำตอบให้เลือกหรือให้เขียนตอบ โดยถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติการสอนเป็นหลัก และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับตัวแปรในการวิจัย เป็นแบบวัดตัวแปรสำคัญ 3 แบบวัด ได้แก่ การทำงานแบบร่วมมือของครู การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร แบบวัดดังกล่าวเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert's summated rating scale) ประกอบด้วยข้อความหลายข้อความ แต่ละข้อความมีมาตราประเมินประกอบ 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่จะสร้างเครื่องมือวัด ได้แก่ ตัวแปร การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ตัวแปรทัศนคติของครูต่อผู้บริหารและตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครู ทบทวนตรวจสอบ “นิยามปฏิบัติการ” ที่ได้สร้างไว้จากการประมวลเอกสาร

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตัวอย่างการสร้างเครื่องมือประเภทที่ต้องการสร้าง ในการวิจัยนี้ประเภทเครื่องมือที่ต้องการสร้าง คือ แบบวัดมาตราประเมินค่าแบบลิเคอร์ท

3. ทำร่างเครื่องมือ มีนิยามปฏิบัติการ ผังตัวแปร (เครื่องมือ) และเครื่องมือฉบับร่าง โดยแบบวัดฉบับร่างต้องมีจำนวนข้อความมากกว่าที่ต้องการใช้จริง

4. ติดต่อและเสนอแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ในการวิจัยนี้ได้ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของเครื่องมือ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการวัดประเมินผล 1 คน

5. ส่งเครื่องมือฉบับร่าง (สำหรับ 2 ตัวแปร) พร้อมนิยาม ผังตัวแปร และแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมิน และติดต่อขอรับคืน ซึ่งได้รับผลการประเมินกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

6. ทำการวิเคราะห์การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความ (Index of item objective congruence: IOC) แต่ละข้อความ โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาตามนิยาม

7. คัดเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ IOC >.50 (ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา) และอยู่ในโครงสร้างตามนิยามของตัวแปร ผลที่ได้คือ เครื่องมือที่สร้างซึ่งเป็นแบบวัด 2 ชุด ชุดที่ 1 วัดการทำงานแบบร่วมมือของครู จำนวน 33 ข้อ ค่า IOC ระหว่าง .67 – 1.00 ชุดที่ 2 วัดการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร จำนวน 25 ข้อ ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00 (แบบวัดชุดที่ 3 วัดทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร เป็นแบบวัดที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วจึงไม่หาค่า IOC อีก)

8. จัดทำแบบวัดเพื่อการทดลองใช้ (Tryout) โดยมีค่าชี้แจงในการตอบ เสนอข้อความ (แบบสุ่ม) ประกอบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัด 3 ชุด ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

9. นำผลการทดลองใช้แบบวัด ตรวจสอบให้คะแนน และวิเคราะห์คุณภาพโดยสถิติการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พิจารณาค่า r-item total correlation หาค่าความเที่ยงโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบัท (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดจากการทดลองใช้ เลือกจำนวนข้อ และสัดส่วนที่เหมาะสม เป็นดังนี้

9.1 แบบวัดการทำงานแบบร่วมมือของครู ทั้งฉบับมีจำนวน 15 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .861 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .390 ถึง .626 ในระดับการวัดตัวแปรองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .497 ถึง .736 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .079 ถึง .673

9.2 แบบวัดการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ทั้งฉบับมีจำนวน 15 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .902 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) .163 ถึง .784 ในระดับการวัดตัวแปรองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ มีค่าความเที่ยงตั้งแต่ .489 ถึง .899 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .107 ถึง .921

9.3 แบบวัดทัศนคติต่อผู้บริหาร ทั้งฉบับมี 15 ข้อความ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .872 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .222 ถึง .769 ในระดับการวัดตัวแปรองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบย่อย ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .679 ถึง .883 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .332 ถึง .850 (ผลวิเคราะห์ดังตาราง 2)

ตาราง 2 แสดงอำนาจจำแนก และความเที่ยงของคะแนนจากเครื่องมือวิจัย

ที่	แบบวัด/องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	r-item total correlation	Reliability (α -coefficient)
1.	การทำงานแบบร่วมมือของครู (COT)	15	.390-.626	.861
1.1	ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3	.310-.380	.497
1.2	ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	3	.358-.379	.547
1.3	ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4	.079-.673	.618
1.4	ด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน	5	.235-.575	.736
2.	การรับรู้การกระจายอำนาจ (LET)	15	.163-.784	.902
2.1	ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ	4	.620-.921	.899
2.2	ด้านการสร้างผู้นำใหม่ ๆ	3	.107-.580	.489
2.3	ด้านการมอบหมายงาน	8	.342-.749	.780
3.	ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร (ATT)	15	.222-.769	.872
3.1	ด้านความรู้เชิงประเมิน	5	.332-.583	.679
3.2	ด้านความรู้ลึก	5	.512-.850	.863
3.3	ด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม	5	.639-.782	.883

การดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
2. เมื่อได้รับหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยาแล้ว ผู้วิจัยนำหนังสือ ไปที่งานสารบรรณโรงเรียน สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยรับคืนเลย สำหรับผู้ที่พร้อมตอบให้ขณะนั้น หรือมารับหลังจากวันที่นำเครื่องมือไปให้ตัวอย่างตอบ โดยมี การนัดหมายขอเก็บข้อมูลโดยมีกำหนดการที่แน่นอน
4. รวบรวมเครื่องมือ สำนวจความเรียบร้อยครบถ้วนในการตอบ และจำนวน เครื่องมือที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จากการรวบรวมและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ ได้เครื่องมือที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 148 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

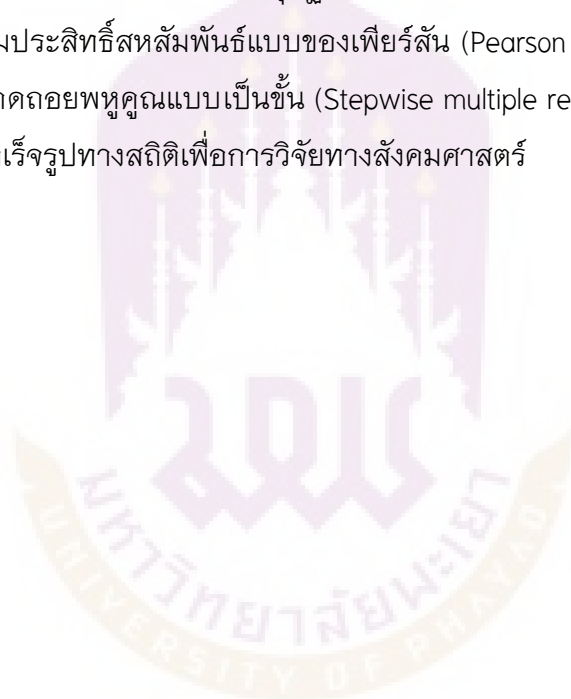
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การระบุจำนวน คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเน้นทดสอบสมมติฐานการวิจัย และตอบวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ก่อนการวิเคราะห์ส่วนสำคัญดังกล่าวได้ทำการวิเคราะห์เพื่อแสดงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์จะเสนอไปตามลำดับดังกล่าว

หนึ่งในการนำเสนอตารางและผลการวิเคราะห์ข้อมูล อาจมีการใช้สัญลักษณ์หรือตัวย่อเพื่อความกระชับ จึงขอเสนอสัญลักษณ์หรือตัวย่อเหล่านี้ไว้เป็นเบื้องต้นต่อไปนี้

COT : การทำงานแบบร่วมมือของครู

C1 : การทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

C2 : การทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

C3 : การทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

C4 : การทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน

LET : การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร

L1 : การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ

L2 : การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการสร้างผู้นำใหม่ ๆ

L3 : การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการมอบหมายงาน

ATT : ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร

A1 : ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านความรู้เชิงประเมิน

A2 : ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านความรู้ลึก

A3 : ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม

r : ความสัมพันธ์อย่างง่าย

R : ความสัมพันธ์อย่างพหุ

B : น้ำหนักการทำนาย/อธิบาย

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรชีวสังคม (หรือภูมิหลัง) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำนวน

4 โรงเรียน จำนวนรวม 148 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาจำนวน ค่ามัธยฐาน ร้อยละ สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ค่ามัธยฐานเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับตัวแปรต่อเนื่อง

การวิเคราะห์พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 47.30 และเพศหญิง ร้อยละ 52.70 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.20) เป็นครูสอนด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์เท่ากัน (ร้อยละ 50) ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน (ร้อยละ 62.30) และมีอายุตั้งแต่ 22 ถึง 60 ปี เฉลี่ย 33.84 ปี ประสบการณ์การทำงาน 1 ถึง 37 ปี เฉลี่ย 7.91 ปี ผลการวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคม	ค่าคำนวณ			
	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ	148	100.00		
ชาย	70	47.30		
หญิง	78	52.70		
ระดับการศึกษา	148	100.00		
ปริญญาตรี	95	64.20		
สูงกว่าปริญญาตรี	53	35.80		
วิชาที่สอน	148	100.00		
ด้านวิทยาศาสตร์	74	50.00		
ด้านศิลปศาสตร์	74	50.00		
ตำแหน่งหน้าที่				
หัวหน้างาน	55	37.70		
ไม่ได้เป็นหัวหน้างาน	91	62.30		
อายุ	Mean=33.84	SD=8.99,	Max=60	Min=22
ประสบการณ์การทำงาน	Mean=7.91	SD=7.45	Max=37	Min=1

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบ สมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ 2 ประการ คือ ประการที่ 1 การรับรู้การกระจายอำนาจของ ผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครู ประการที่ 2 การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูร่วมกันทำนาย การทำงานแบบร่วมมือของครูได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 โดยที่การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) ขั้นต่ำไว้ที่ระดับ .05

เนื่องจากการวิเคราะห์ทางสถิติสามารถดำเนินการได้พร้อมกัน และต่อเนื่องกัน จึงไม่ จำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ทีละสมมติฐานตามลำดับ กล่าวคือ การหาความสัมพันธ์ระหว่างการ รับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบร่วมมือ ของครู สามารถทำได้พร้อมกัน ขณะที่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายกับการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน และในการวิเคราะห์ได้ทำทั้งที่เป็นระดับตัวแปร รวม และตัวแปรองค์ประกอบ (ซึ่งละเอียดลงไป) การนำเสนอผลการวิเคราะห์จึงเรียงลำดับ จากการวิเคราะห์ระดับตัวแปรรวมก่อนแล้วตามด้วยตัวแปรองค์ประกอบ และในแต่ละระดับ เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายก่อน ตามด้วยวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 148 คน ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีการทำงานแบบร่วมมือของครูเป็นตัวแปรตาม การรับรู้ การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร เป็นตัวแปรอิสระ เสนอในระดับ ตัวแปรรวม และตัวแปรองค์ประกอบ ตามลำดับดังนี้

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในระดับตัวแปรรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ใช้ค่าจากตัวแปรรวม (รวมทุกองค์ประกอบ) ทั้งสามตัวแปร ตัวแปรถูกทำนาย คือ การทำงานแบบร่วมมือของครู โดยมีตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้การ กระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

ในขั้นแรก ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งในส่วนนี้มี 3 ตัวแปร (ดังที่ได้กล่าวมา) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายได้ พบว่า ทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับต่ำถึงปานกลาง โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .172 ถึง .527 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึง .01 เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรตามสมมติฐาน พบว่า การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการ ทำงานแบบร่วมมือของครูในระดับปานกลาง ที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($r = .348, .527, p < .01$) ผลดังกล่าวแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Variables	COT	LET	ATT
COT	1.00	.348**	.527**
LET		1.00	.172*
ATT			1.00

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 34.6 (คำนวณจากค่า R-Square x 100) โดยมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .265 และ .481 ตามลำดับ และมีนัยสำคัญทางสถิติถึงระดับ .001 (ดูตาราง 5)

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการทำงานแบบร่วมมือของครูโดยมีตัวแปรทำนาย 2 ตัว

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร	.265	3.866	.000
2. ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร	.481	7.052	.000

ค่า R-Square = .346

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนายคือ การทำงานแบบร่วมมือ (COT)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรรวม สรุปได้ว่า

ประการที่หนึ่ง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบร่วมมือของครู โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.348$) ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการทำงานแบบร่วมมือของครู โดยเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=.527$)

ประการที่สอง พบว่า การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารร่วมกันสามารถทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 34.6 โดยตัวทำนายดังกล่าวมีน้ำหนักการทำนาย (ค่า β) เป็น .265 และ .481 ตามลำดับ และเป็นน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญทั้งสองค่า

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในระดับตัวแปรองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ได้พิจารณาในระดับตัวแปรองค์ประกอบ กล่าวคือ ตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครุมี 4 องค์ประกอบ ขณะที่ตัวแปรการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารรวมถึงทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ต่างมี 3 องค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรอบแรกตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูซึ่งเป็นตัวถูกทำนายเป็นตัวแปรรวม ขณะที่ตัวแปร การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวทำนายใช้ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ ในรอบต่อ ๆ ไปจะใช้องค์ประกอบของการทำงานแบบร่วมมือของครูที่ละองค์ประกอบเป็นตัวแปรถูกทำนาย และใช้ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร, ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารรวม 6 ตัวแปรองค์ประกอบ เป็นตัวแปรทำนาย

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูซึ่งเป็นตัวแปรถูกทำนายเป็นตัวแปรรวม ขณะที่ตัวแปรการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวทำนายใช้ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรองค์ประกอบทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง กล่าวคือมีค่า r ตั้งแต่ .039 ถึง .683 (ระดับสูง คือ $r > .70$) โดยมีบางค่าที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และบางค่ามีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 ขณะที่ทั้ง 6 ตัวแปรองค์ประกอบก็สัมพันธ์กับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู (ตัวแปรถูกทำนาย) ซึ่งเป็นตัวแปรรวมในระดับต่ำถึงปานกลาง กล่าวคือ มีค่า r ตั้งแต่ $-.118$ ถึง .683 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จำนวน 3 ค่า คือ การทำงานแบบร่วมมือของครู (COT) กับ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1) , การทำงานแบบร่วมมือของครู (COT) กับ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึกลึก (A2) และการทำงานแบบร่วมมือของครู (COT) กับทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังผลวิเคราะห์ในตาราง 6

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร 6 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู มีการทำนายที่ถึงระดับนัยสำคัญ 3 ตัวแปร คือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3) ($\beta = .623$, $P < .001$) การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1) ($\beta = .399$, $p < .001$) และตัวแปรทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1) ($\beta = -.153$, $p < .01$) โดยทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 66.8 ดังผลวิเคราะห์ในตาราง 7

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”

	COT	L1	L2	L3	A1	A2	A3
COT	1.00	.562**	.155	.139	-.118	.524**	.683**
L1		1.00	.199*	.365**	-.183*	.294**	.215**
L2			1.00	.501**	-.193*	.311**	.039
L3				1.00	-.107	.253**	.056
A1					1.00	.276**	.173**
A2						1.00	.648**
A3							1.00

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูที่มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า(β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3)	.623	12.367	.000
2. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1)	.399	7.909	.000
3. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1)	-.153	-3.049	.003
ค่า R-Square=.668			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนายคือ การทำงานแบบร่วมมือ (COT)

2. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูซึ่งเป็นตัวแปรถูกทำนายเป็นตัวแปรองค์ประกอบ ขณะที่ตัวแปรการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทศนคติของครูต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวทำนายก็เป็นตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบ เนื่องจากตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูมี 4 องค์ประกอบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณส่วนนี้จึงทำ 4 รอบ ซึ่งจะเสนอเป็นหัวข้อที่ 2.1 ถึง 2.4

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะนำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าตัวแปรองค์ประกอบทั้ง 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง กล่าวคือ มีค่าความสัมพันธ์ มีนัยสำคัญ ($p < .05$) 12 ค่า จาก 15 ค่า โดยมีค่า r ตั้งแต่ .173 ถึง .648 ขณะที่ทั้ง 6 ตัวแปรองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรองค์ประกอบที่ 1, 2, 3 และ 4 ของการทำงานแบบร่วมมือของครูในระดับต่ำถึงปานกลาง ค่าความสัมพันธ์ มีนัยสำคัญ ($p < .05$) 19 ค่า จาก 24 ค่า โดยมีค่า r ตั้งแต่ .171 ถึง .637 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำเข้าวิเคราะห์ “การถดถอยพหุคูณ”

ตัวแปร	Ci	L1	L2	L3	A1	A2	A3
C1 (การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน)	1.00	.331**	.171*	.203*	.048	.534**	.619**
C2 (การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ)	1.00	.456**	.182*	.175*	-.063	.526**	.609**
C3 (การให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน)	1.00	.309**	.010	-.208*	-.130	.421**	.530**
C4 (การได้รับความพึงพอใจร่วมกัน)	1.00	.637**	.139	.223**	-.185*	.312**	.512**
L1 (การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ)		1.00	.199*	.365**	-.183*	.294**	.215**
L2 (การสร้างผู้นำใหม่ๆ)			1.00	.501**	-.193*	.311**	.039
L3 (การมอบหมายงาน)				1.00	-1.07	.253**	.056
A1 (ความรู้เชิงประเมิน)					1.00	.276**	.173*
A2 (ความรู้สึก)						1.00	.648*
A3 (แนวโน้มแสดงพฤติกรรม)							1.00

หมายเหตุ: Ci คือ การทำงานแบบร่วมมือของครูด้านที่ i ซึ่งได้แก่ C1, C2, C3, C4

เมื่อพิจารณาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร, ทักษะคติของครูต่อผู้บริหาร กับองค์ประกอบของการทำงานแบบร่วมมือของครู พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่าง การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ, ทักษะคติของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึก และทักษะคติของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม กับองค์ประกอบทั้ง 4 ของการทำงานแบบร่วมมือของครู โดย ค่า r ตั้งแต่ .309 ถึง .637 มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (C1) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทักษะคติของครูต่อผู้บริหาร 6 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (C1) มีการทำนายที่ถึงระดับนัยสำคัญ 3 ตัวแปร คือ ทักษะคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3) ($\beta = .463$, $p < .001$) การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1) ($\beta = .177$, $p < .01$) และ ทักษะคติของครูต่อผู้บริหาร 2 (A2) ($\beta = .182$, $p < .05$) โดยทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (C1) ได้ร้อยละ 44.2 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู
ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3)	.463	5.659	.000
2. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1)	.177	2.723	.007
3. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 2 (A2)	.182	2.175	.031

ค่า R-Square=.442

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การทำงานแบบร่วมมือ (C1)

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (C2) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 6 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (C2) มีการทำนายที่ถึงระดับนัยสำคัญ 2 ตัวแปร คือ ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3) ($\beta = .535$, $p < .001$) และการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1) ($\beta = .0341$, $p < .001$) โดยทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (C2) ได้ร้อยละ 48.1 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู
ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3)	.535	8.741	.000
2. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1)	.341	5.568	.000

ค่า R-Square = .481

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การทำงานแบบร่วมมือ (C2)

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (C3) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 6 ตัวแปร ที่ร่วมกัน

ทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (C3) มีการทำนายที่ถึงระดับนัยสำคัญ 5 ตัวแปร คือ ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3) ($\beta = .350$, $p < .001$), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 3 (L3) ($\beta = -.426$, $p < .001$), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1) ($\beta = .249$, $p < .001$) ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1) ($\beta = -.275$, $p < .001$) ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 2 (A2) ($\beta = .305$, $p < .001$) โดยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (C3) ได้ร้อยละ 51.5 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3)	.350	4.489	.000
2. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 3 (L3)	-.426	-6.555	.000
3. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1)	.249	3.738	.000
4. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1)	-.275	-4.304	.000
5. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 2 (A2)	.305	3.615	.000
ค่า R-Square = .515			

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การทำงานแบบร่วมมือ (C3)

2.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยตัวแปรการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน (C4) เป็นตัวถูกทำนาย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 6 ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน (C4) มีการทำนายที่ถึงระดับนัยสำคัญ 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1) ($\beta = .514$, $p < .001$) ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3) ($\beta = .430$, $p < .001$) และทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1) ($\beta = -.166$, $p < .01$) โดยทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน (C4) ได้ร้อยละ 57.8 ผลวิเคราะห์ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานแบบร่วมมือของครู
ด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ค่าสถิติ		
	ค่าเบต้า (β)	ค่าที (t)	ค่าพี (p)
1. การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร 1 (L1)	.514	9.025	.000
2. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3)	.430	7.572	.000
3. ทศนคติของครูต่อผู้บริหาร 1 (A1)	-.166	-2.943	.004

ค่า R-Square = .578

หมายเหตุ: ตัวแปรถูกทำนาย คือ การทำงานแบบร่วมมือ (C4)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจำแนกตามตัวแปรชีวสังคม (หรือภูมิหลัง) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 จำนวน 4 โรงเรียน จำนวนรวม 148 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาจำนวน ค่าร้อยละ สำหรับตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ค่ามัธยฐาน (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับตัวแปรต่อเนื่อง

การวิเคราะห์พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนความต่างทางเพศใกล้เคียงกัน โดย เป็นเพศชาย ร้อยละ 47.30 และเพศหญิง ร้อยละ 52.70 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.20 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 35.80 เป็นครูสอนด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์เท่ากัน ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานร้อยละ 62.30 มีอายุเฉลี่ย 33.84 ปี และมี ประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 7.91 ปี

2. สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครูในระดับปานกลาง ($r = .348, .527; p < .01$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า

2.2.1 การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารที่เป็นตัวแปรรวมสามารถทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 34.6 โดยทั้งสองตัวแปรทำนายมีน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญ

2.2.2 การทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูที่เป็นตัวแปรรวม ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร สามารถทำนายได้ร้อยละ 66.8

2.2.3 การทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู 4 องค์ประกอบ ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 44.2 ถึง 57.8 โดยตัวแปรทำนายสำคัญคือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1), ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึกร่วมกัน (A1), ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึก (A2) ตามลำดับ



บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการสรุปการการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบร่วมมือของครู สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้

สรุปการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบร่วมมือของครู สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และเป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ (Correlative Comparison Study)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ประจำปีการศึกษา 2559 สังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 148 คน ที่เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราประเมินค่า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราวัด 6 ระดับ ใช้วัดตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนชุดรวมทั้งฉบับ (r-item total correlation) ตั้งแต่ .163 ถึง .784 ความเที่ยงของคะแนนจากการวัดของเครื่องมือ 3 ชุด ซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าตั้งแต่ .861 ถึง .902 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อ กับคะแนนรวมของชุดตัวอย่าง (r-item total correlation) มีค่าตั้งแต่ .079 ถึง .921 ค่าความเที่ยงซึ่งหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) มีค่าตั้งแต่ .489 ถึง .899

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับตัวแปรรวมและตัวแปรองค์ประกอบ

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่าย

1.1 ความสัมพันธ์ในระดับตัวแปรรวมของทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร และการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครูอย่างมีนัยสำคัญทุกคู่ และเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำถึงปานกลาง ค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .172 ถึง .527 (ตาราง 3)

1.2 ความสัมพันธ์ในระดับตัวแปรองค์ประกอบกับตัวแปรองค์ประกอบ พบว่า 31 คู่ จาก 39 คู่ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับต่ำถึงระดับปานกลางที่มีนัยสำคัญ ค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .171 ถึง .648 (ตาราง 7)

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า

2.1 การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้วยตัวแปรรวมของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ 34.6% ตัวทำนายสำคัญคือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร และ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ตามลำดับ

2.2 การทำนายพฤติกรรมการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้วยตัวแปรองค์ประกอบ

2.2.1 การทำนายตัวแปรรวมของการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 66.8 ตัวทำนายสำคัญคือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1) และทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้เชิงประเมิน (A1) โดยมี ค่าเบต้า (β) .623, .399 และ -.153 ตามลำดับ (ตาราง 6)

2.2.2 การทำนายตัวแปรองค์ประกอบการทำงานแบบร่วมมือของครู แต่ละด้านด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

1) การทำนายตัวแปรองค์ประกอบการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ครู ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 44.2 ตัวทำนายสำคัญ คือ ทัศนคติของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3), การรับรู้การกระจายอำนาจ

ของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1) และ ทักษะของครูต่อผู้บริหาร ด้านความรู้สึก (A2) โดยมี ค่าเบต้า (β) .463, .177 และ .182 ตามลำดับ (ตาราง 8)

2) การทำนายตัวแปรองค์ประกอบการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทักษะของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 48.1 ตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3) และ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1) โดยมี ค่าเบต้า (β) .535 และ .341 ตามลำดับ (ตาราง 9)

3) การทำนายตัวแปรองค์ประกอบการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทักษะของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 51.5 ตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะของครูต่อผู้บริหาร 3 (A3), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร ด้านการมอบหมายงาน (L3), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1), ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึกเชิงประเมิน (A1) และทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึก 2 (A2) โดยมี ค่าเบต้า (β) .350, -.426, .249, -.275 และ .305 ตามลำดับ (ตาราง 10)

4) การทำนายตัวแปรองค์ประกอบการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้านการได้รับความพึงพอใจร่วมกัน ด้วยตัวแปรองค์ประกอบของการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทักษะของครูต่อผู้บริหาร ทำนายได้ร้อยละ 57.8 ตัวทำนายสำคัญคือ การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1), ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3) และ ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึกเชิงประเมิน (A1) โดยมี ค่าเบต้า (β) .514, .430 และ -.166 ตามลำดับ (ตาราง 11)

สรุปการทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ในระดับองค์ประกอบจากข้อ 1) ถึงข้อ 4) พบว่า ทำนายได้ร้อยละ 44.2 ถึง 57.8 ตัวทำนายสำคัญคือ ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านแนวโน้มแสดงพฤติกรรม (A3), การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ (L1), ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึกเชิงประเมิน (A1), ทักษะของครูต่อผู้บริหารด้านความรู้สึก (A2) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบร่วมมือของครู มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 การวิจัยได้พบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครู ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ข้อที่ 1

ประเด็นแรก การศึกษาได้พบว่า การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครู (ค่า $r=.348$) มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่า ถ้าครูรับรู้ว่าคุณบริหารมีการกระจายอำนาจมากหรือน้อยก็มีแนวโน้มการทำงานแบบร่วมมือมากหรือน้อยด้วย ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณณี วงศาไชย (2558), สุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ได้ศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

ผลดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น งานวิจัยของ จักรเพชร เทียนไชย (2553) ที่ศึกษาการรับรู้นโยบายแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษามีประสิทธิผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเหตุผลหลายประการ ซึ่งเหตุผลประการหนึ่ง คือสถานศึกษารับรู้นโยบายตลอดจนแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

ประเด็นที่สอง การศึกษาได้พบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบร่วมมือของครูอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.527$) อภิปรายได้ว่า ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารมากหรือน้อย ก็มีแนวโน้มทำงานแบบร่วมมือมากหรือน้อยด้วย ผลที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา ลินธรมงคล (2560) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.407$) นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณฯ สุยะวงศ์ (2561) ที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบเป็นทีมของครู อยู่ในระดับสูง ($r=.744$)

ผลที่พบในงานวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ของ โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ที่ศึกษาครูสอนระดับประถมศึกษาที่สอนด้านจริยธรรมแก่นักเรียน ได้พบว่า ทัศนคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับที่มีนัยสำคัญ

ประการที่ 2 ร้อยละของการทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ด้วยการรับรู้ การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร

ประเด็นแรก จากการวิจัยได้พบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและ ทัศนคติต่อผู้บริหารที่เป็นตัวแปรรวมสามารถทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครู ได้ร้อยละ 34.6 โดยทั้งสองตัวแปรทำนายมีน้ำหนักการทำนายที่มีนัยสำคัญ ผลดังกล่าว เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า “การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติ ต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20” ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง que ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ พฤติกรรมของข้าราชการ เช่น โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) , วิเชียร ธรรมาทร (2547) นิธิพร ศุภฤทธิ (2561) และ สุวรรณา สุยะวงค์ (2561) ที่ต่างพบว่า มีตัวแปรทำนาย ที่เป็นตัวแปรลักษณะทางจิตและการรับรู้สถานการณ์ทางสังคม (ตั้งแต่ 2 ถึง 8 ตัวแปร) ร่วมกันทำนายพฤติกรรมของข้าราชการที่ศึกษา โดยทำนายได้ตั้งแต่ประมาณ ร้อยละ 20 ถึง 70

ประเด็นที่สอง การวิจัยยังพบว่า ตัวแปรระดับองค์ประกอบสามารถทำนายได้สูงขึ้น กว่าตัวแปรรวม คือสามารถทำนายได้ร้อยละ 66.8 ทั้งนี้ อาจอธิบายได้ว่า เหตุที่ใช้ ผลการวัดตัวแปรที่เป็นตัวแปรระดับองค์ประกอบมีประสิทธิภาพการทำนายสูงกว่า ใช้ผลการวัดจากตัวแปรรวม เพราะตัวแปรระดับองค์ประกอบมีความชัดเจน, เฉพาะเจาะจง และสมบูรณ์กว่าตัวแปรรวมทำให้ความสัมพันธ์มีความชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา ตัวแปรการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ของ ยุวดี ศิริทรัพย์ (2558) ที่พบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรระดับองค์ประกอบเข้าไปจะสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของ การทำงานได้สูงขึ้น ในขณะที่ผลการศึกษาของ สุวรรณา สุยะวงค์ (2561) กลับพบว่าตัวแปร รวมมีความสามารถในการทำนายได้สูงกว่าตัวแปรระดับองค์ประกอบ และผลการศึกษาของ นิธิพร ศุภฤทธิ (2561) พบว่าตัวแปรระดับองค์ประกอบมีความสามารถในการทำนาย ไม่แตกต่างจากตัวแปรรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากที่การวิจัยพบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติ ของครูต่อผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานแบบร่วมมือของครู ผลดังกล่าวเป็นข้อมูลให้

ผู้บริหาร ครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความเกี่ยวข้องกันของลักษณะและพฤติกรรมดังกล่าว

2. จากการที่ได้พบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติของครูต่อผู้บริหารร่วมกันทำนายการทำงานแบบร่วมมือของครูได้ร้อยละ 34.6 ทำให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหาร สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหาร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยพบว่าการรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหาร และทัศนคติของครูต่อผู้บริหารเป็นตัวทำนายที่สำคัญอาจต่อยอดโดยทำวิจัยเชิงทดลองสร้างสาเหตุดังกล่าว ประเมินผลสาเหตุที่สร้าง จากนั้นประเมินผลที่เกิดจากสาเหตุดังกล่าวด้วย

2. แนวการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังกล่าวนี้ สามารถนำไปใช้กับการศึกษากับพฤติกรรมของครู บุคลากรอื่น รวมทั้งผู้บริหารการศึกษาด้วย





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์
- โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิต
ลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู. **รายงานการวิจัยโครงการแม่บท: การ
วิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรเพชร เทียนไชย. (2553). **ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณตามแนวทางการกระจาย
อำนาจสู่สถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- จิตติพร ไวรโรจน์วิทยาการ. (2551). **ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมตามหลัก
เศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนที่ประยุกต์
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, กรุงเทพฯ
- จूरืพร ภิบาลจันทร์. (2551) **จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหาร
คุณภาพ ISO 9001: 2000**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ
- ชื้อ หยุน. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับผู้บริหาร ทศนคติดต่อผู้บริหาร กับ
การทำงานตามหน้าที่ของครู**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัย
พะเยา, พะเยา.
- ดวงกมล พรหมลักขโณ. (2549). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมฉลาดดูแลสุขภาพตน
ของนักเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายในโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ**. ภาค
นิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2530). การวัดและการวิจัยเจตคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. ใน **เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษในวิชาสัมมนาสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. **วารสารทันตภิบาล**, 10(2), 105-108.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2547). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา. **รายงานการวิจัยโครงการแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐาน ในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. **วารสารพัฒนาสังคม**, 9(1), 85-117.
- ทีศนา แชนณี. (2537). **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพวรินทร์ เชื้อนปัญญา. (2553). **รูปแบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2542). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นิธิพร ศุภฤทธิ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและทัศนคติต่อผู้บริหาร** กับการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นิภา รัพยา. (2554) **ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติงานชุมชนและมวลสัมพันธ์ของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43**. สารนิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พัชรา ลินธรมงคล. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหารกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(79ก), หน้า 3.
- พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). **การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พดุม เอมมานูเอล ไบระหมาน. (2552). **การสร้างความร่วมมือเพื่อต่อต้านการค้าแรงงานทาสบนเรือประมง**. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มานะ โลหเตปานนท์. (2556). **กลเม็ดเด็ดพรายรักษาคนเก่งขององค์กร**. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2560, จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=36468>
- ยิ่ง กิริติบุรณะ. (2544). **ผลของการใช้แนวคิดการทำงานแบบร่วมมือ ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์, ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2558). **บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงาน : ตัวแปรการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**, 35(4), 114-131.
- รัชนก ก่อดิษฐ์. (2555). **ผลการจัดการเรียนรู้แบบเด็กนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมความร่วมมือของเด็กปฐมวัย**. ปรินิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- รัตนา สว่างวัฒนานนท์. (2554). **ทัศนคติด้านส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อผลิตภัณฑ์แป้ง แต่งหน้าแบบตลับของผู้บริโภคสตรีในจังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระ, บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วรวัฒน์ บุญดี. (2554). **การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนด้วยโครงงานบนเว็บเพื่อเสริมสร้างทักษะปฏิบัติและ การทำงานแบบร่วมมือของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์, ปร.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม
- วิเชียร ธรรมมาธร. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ**. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ระบบพฤติกรรมไทย**, 1(2), 97-114.

- วิวรรณณี วงศาชัย. (2558). **อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตนะ. (2555) **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ป.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมชาย เทพแสง. (2543). ผู้บริหารมืออาชีพ. **วารสารข้าราชการครู**, 20(3), 20–23.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **มาจุดประกายความคิดเรื่อง “การกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership)” กันเถอะ**. สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2560, จาก <http://suthep.crru.ac.th/leadership33.doc>
- สุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). **คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงาน ในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง**. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 11(2), 2920–2935.
- สุวรรณา สุยะวงศ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับการทำงานเป็นทีมของครู**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Charles Stangor. (April 6, 2016). **Principles of Social Psychology**. Retrieved June 20, 2018, from <http://www.opentextbooks.org.hk/tertiary-institutions/18069>
- Cramer, S. F. (1998). **Collaboration: A Success Strategy for Special Educators**. Boston: Allyn & Bacon.
- David G. Myers. (2010). **Social Psychology (10th ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Elmore, R.F. (2000). **Building a New Structure for School Leadership**. Washington, D.C.: The Albert Shanker Institute.
- Endler, N., and Magnusson, D. (1976). **Interactional Psychology and Personality**. Washington, DC: Hemisphere.

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. and Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, 41, 1149–1160.
- Gary Yukl. (2010). **Leadership in Organizations (7th ed)**. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Glasman, L. R., and Albarracín, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: A meta-analysis of the attitude-behavior relation. **Psychological Bulletin**, 132(5), 778–822.
- Irving B.Weiner. (2003) **Handbook of Psychology**. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Johnson, D.W. and Johnson, R.T. (1994). **Learning together and alone (4th ed.)**. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- K.J. Holsti. (1995). **International politics : a framework for analysis**. New Jersey: Prentice Hall, INC.
- Leung, K. and D. Tjosvold. (1998). **Conflict Management in the Asia Pacific: Perspectives on Diverse Cultures**. Singapore: Wiley.
- Lucas, J. R. (1998). **Balance of Power**. NY: AMACOM.
- Lucia, R. T. (2004). **Distributed leadership: An exploratory study**. Ed.D. Dissertation, Department of Education Leadership, University of Florida Atlantic, Florida, United States.
- Lynch, M. (2012). **A Guide to Effective School Leadership Theories**. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Merriam-Webster's collegiate dictionary. (1995). (10th ed). Spring Field: Merriam-Webster.
- Michael W. Passer and Ronald E. Smith. (2009). **Psychology: The Science of Mind and Behavior (4th ed.)**. New York: McGraw-Hill.
- Micheal A. Hogg and Graham M. Vaughan. (2010). **Essentials of Social Psychology**. Harlow: Pearson Education Limited
- Sjoberg, L. (1982). Attitude-behavior correlation, social desirability, and perceived diagnostic value. **British Journal of Social Psychology**, 21, 283–292.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน



แบบวัดตัวแปรสำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

คำชี้แจง

เรียนท่านผู้เชี่ยวชาญ ข้าพเจ้านางสุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์ นิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา จะทำการวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับมหาบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา โดยทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูและการรับรู้ภาวะการกระจายอำนาจของผู้บริหารกับการทำงานแบบร่วมมือของครู” ในขั้นนี้ได้สร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยขึ้นจำนวน 2 ชุด

จากการปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา ทราบว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานวิจัยที่ดำเนินการอยู่นี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีคุณภาพที่เหมาะสมเพื่อการวิจัยต่อไป

เมื่อท่านตรวจเครื่องมือเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาใส่ซองส่งกลับทางไปรษณีย์ที่ได้แนบมาพร้อมกันนี้แล้ว หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมหรือสอบถามเพิ่มเติม กรุณาติดต่อหมายเลขโทรศัพท์ 081-818-0420

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สิ่งที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณา ในแต่ละตัวแปร

1. นิยามของตัวแปร
2. ผังแบบวัด
3. ข้อความในแบบวัด

ตัวแปรที่ 1 การทำงานแบบมีส่วนร่วมของครู

นิยาม การทำงานแบบร่วมมือของครู (Cooperative working) หมายถึง การที่ครูทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาเดียวกันในลักษณะ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยทำด้วยความเต็มใจ เสียสละ ทำให้งานประสบความสำเร็จ ได้รับความพึงพอใจทุกคน

ผังแบบวัด ในแบบวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยข้อความที่แสดง (ลักษณะ) การทำงานแบบร่วมมือ ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบ	ข้อความ		รวม (ข้อ)
	ข้อบวก	ข้อลบ	
1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	1,2,3,6,7	4,5	7
2. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	8,9,10,11,14	12,13	7
3. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	15,16,17,18	19,20,21,22	8
4. การได้รับความพึงพอใจร่วมกัน	23,24,25,26,27, 29,32	28,30,31,33	11
รวม (ข้อ)	21	12	33

ข้อความในแบบวัด

ต่อไปนี้เป็นข้อความในแบบวัด ซึ่งจะใช้กับมาตรประเมิน 6 ระดับ (จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย) ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า แต่ละข้อความเขียนได้สอดคล้องกับลักษณะและด้านที่วัด ตามนิยามและผังตัวแปรหรือไม่ ระบุผลการพิจารณาโดยกา ✓ ในช่อง “การพิจารณา” ที่ “ใช่” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่ใช่” ท้ายแต่ละข้อความ หากมีความเห็น/ข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องสุดท้าย โดยระบุข้อของข้อความที่ท่านมีความเห็นนั้นด้วย

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน				
1. ฉันจะร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยความกระตือรือร้นเมื่อจะต้องทำงานใด ๆ ร่วมกัน				
2. ฉันสละเวลาเพื่อร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน				
3. ฉันกับเพื่อนครูกได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ				
4. ฉันไม่เคยร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำร่วมกันเลย (-)				
5. ฉันไม่เคยให้เวลากับการเข้าร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ฉันต้องร่วมทำด้วย (-)				
6. ฉันและเพื่อนครูกช่วยกันระดมกำลังความคิดและใช้ประสบการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำร่วมกัน				
7. ฉันและเพื่อนครูกร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ตรงกับความต้องการของทุกคน				
องค์ประกอบที่ 2 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ				
8. ฉันกับเพื่อนครูกได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่จะทำร่วมกัน				
9. ฉันร่วมกับเพื่อนครูกแบ่งหน้าที่ในงานที่ทำร่วมกันด้วยความเต็มใจ				
10. ฉันร่วมกับเพื่อนครูกได้ให้เวลากับการแบ่งหน้าที่ในงานที่จะทำร่วมกัน				
11. ฉันและเพื่อนครูกร่วมกันแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จในงานที่ทำร่วมกัน				

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
12. ฉันไม่เคยร่วมกับเพื่อนครูเพื่อแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกัน (-)				
13. ฉันไม่ได้ร่วมแบ่งความรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกับเพื่อน ๆ (-)				
14. เมื่อจะมีการทำงานร่วมกัน ฉันและเพื่อนครูร่วมกันกำหนดหน้าที่ตามความเหมาะสมของแต่ละคน				
องค์ประกอบที่ 3 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
15. ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในงานที่ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ				
16. เมื่อมีโอกาสฉันจะช่วยเหลือเพื่อนที่ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ				
17. ฉันยอมเสียสละช่วยเหลือเพื่อนหากงาน(ที่ทำร่วมกัน)ในส่วนของเขายังไม่เสร็จ				
18. ฉันและเพื่อนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน				
19. ในการทำงานด้วยกันฉันไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ เลย (-)				
20. ฉันไม่พร้อมเสียสละช่วยเพื่อนที่ทำงานช้ากว่าคนอื่น ๆ (-)				
21. น้อยครั้งที่ฉันจะได้ร่วมกับเพื่อนครูแก้ปัญหาที่พบจากการทำงานร่วมกัน (-)				
22. ฉันไม่เคยช่วยเหลือหรือฟังพาเพื่อนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำร่วมกัน (-)				
องค์ประกอบที่ 4 การได้รับความพึงพอใจร่วมกัน				
23. ฉันทำงานกับเพื่อนเพื่อความพึงพอใจร่วมกัน				

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
24. ฉันยอมเสียสละเพื่อให้ฉันและเพื่อนครูได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกัน				
25. ฉันร่วมมือกับเพื่อนทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน				
26. ฉันและเพื่อนต่างรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันด้วยความเต็มใจ				
27. ฉันได้ร่วมกับเพื่อนครู เสนอแนวคิด/หลักเกณฑ์การทำงานของกลุ่ม				
28. ฉันมักทำงานที่ทำร่วมกันกับเพื่อนครูไม่เสร็จ (-)				
29. ฉันร่วมทำงานกับเพื่อนครูด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน				
30. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจด้วยกัน (-)				
31. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนครู เพื่อความภูมิใจร่วมกันเลย (-)				
32. ฉันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำร่วมกับเพื่อนครูโดยไม่เกรงว่าความคิดเห็นจะถูกปฏิเสธ				
33. ฉันจะร่วมกิจกรรมกับเพื่อนก็ต่อเมื่อฉันได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าคนอื่น (-)				

ตัวแปรที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร

นิยาม ภาวะการกระจายอำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ การสร้างสมาชิกให้เป็นผู้ใหม่ ๆ และการมอบหมายงานแก่สมาชิกผู้ได้รับการแต่งตั้งอย่างเหมาะสม ให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของการมอบหมายงานนั้น ๆ

ผังแบบวัด ในแบบวัดที่สร้างขึ้นประกอบด้วยข้อความที่แสดง (ลักษณะ) ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหาร ในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบ	ข้อความ		รวม (ข้อ)
	ข้อบวก	ข้อลบ	
1. การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ	1, 2, 3, 4	5, 6, 7	7
2. การสร้างผู้นำใหม่ ๆ	8, 9, 10, 13	11, 12	6
3. การมอบหมายงาน	14, 15, 16, 19, 20, 22, 24	17, 18, 21, 23, 25	11
รวม (ข้อ)	15	10	25

ข้อความในแบบวัด

ต่อไปนี้เป็นข้อความในแบบวัด ซึ่งจะใช้กับมาตรประเมิน 6 ระดับ (จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย) ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า แต่ละข้อความเขียนได้สอดคล้องกับลักษณะและด้านที่วัด ตามนิยามและผังตัวแปรหรือไม่ ระบุผลการพิจารณาโดยกา ✓ ในช่อง “การพิจารณา” ที่ “ใช่” “ไม่แน่ใจ” หรือ “ไม่ใช่” ท้ายแต่ละข้อความ หากมีความเห็น/ข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องสุดท้าย โดยระบุข้อของข้อความที่ท่านมีความเห็นนั้นด้วย

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ				
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจในกิจกรรม/งานที่ทำ				
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล				

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยอมรับในบทบาทและความสำคัญของผู้ร่วมงาน				
4. ผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน				
5. ผู้บริหารไม่ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน (-)				
6. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอมุมมองการแก้ปัญหาต่าง ๆ (-)				
7. ผู้บริหารไม่ยอมรับครูที่มีความคิดต่างไปจากตนเอง (-)				
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างผู้นำใหม่ ๆ				
8. ถ้าเห็นครูคนใดสนใจที่จะเป็นผู้นำผู้บริหารจะให้โอกาสแก่ครูคนนั้น				
9. ผู้บริหารพยายามแสวงหาครูที่มีความสามารถเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้นำในงานต่าง ๆ				
10. ผู้บริหารได้พัฒนาครูที่เป็นผู้นำในงานต่าง ๆ ให้มีทักษะในการคิดและตัดสินใจ				
11. ผู้บริหารมักสงวนอำนาจไว้สำหรับตนเองแต่เพียงผู้เดียว (-)				
12. ผู้บริหารไม่ค่อยได้ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในความเป็นผู้นำ (-)				
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานและพัฒนาจุดเด่นของตนเองอยู่เสมอ				
องค์ประกอบที่ 3 การมอบหมายงาน				
14. ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถได้เป็นหัวหน้าในงานต่าง ๆ ของโรงเรียน				
15. ผู้บริหารได้ทดลองให้ครูที่มีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้นำในบางงาน/กิจกรรม				

องค์ประกอบ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
16. ผู้บริหารได้ฝึกครูที่มีความรู้ความสามารถให้ได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าในโอกาสต่าง ๆ				
17. ผู้บริหารได้แต่งตั้งหัวหน้าแต่ละงานโดยมิได้พิจารณาตามความเหมาะสม (-)				
18. ผู้บริหารมักใช้ครูคนเดิมในการเป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ (-)				
19. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารให้เป็นหัวหน้างานมักทำหน้าที่ได้เป็นอย่างดี				
20. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมักทำงานได้เป็นที่น่าพอใจ				
21. ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครู ที่มอบหมายให้เป็นหัวหน้างานต่าง ๆ (-)				
22. เมื่อมอบหมายให้ครูคนใดเป็นหัวหน้างาน/กิจกรรมใด ๆ ผู้บริหารยังช่วยเป็นที่เลี้ยงที่ดีในการทำหน้าที่ของครูคนนั้น				
23. ผู้บริหารไม่ไว้วางใจให้ครูเป็นผู้นำในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มตัว (-)				
24. เมื่อมอบหมายให้ครูคนใดเป็นหัวหน้างานแล้ว ผู้บริหารจะให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่				
องค์ประกอบที่ 3 การมอบหมายงาน (ต่อ)				
25. ครูที่เป็นหัวหน้างานต้องรายงานการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบตลอดเวลา (-)				

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ IOC (การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ)

ตัวแปรที่ 1 การทำงานแบบร่วมมือของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน				
1. ฉันจะร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยความกระตือรือร้นเมื่อจะต้องทำงานใด ๆ ร่วมกัน	✓✓✓			1.00
2. ฉันใช้เวลาเพื่อร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน	✓✓✓			1.00
3. ฉันกับเพื่อนครูได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	✓✓✓			1.00
4. ฉันไม่เคยร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำร่วมกันเลย	✓✓✓			1.00
5. ฉันไม่เคยให้เวลากับการเข้าร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ฉันต้องร่วมทำด้วย	✓✓✓			1.00
6. ฉันและเพื่อนครูช่วยกันระดมกำลังความคิดและใช้ประสบการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำร่วมกัน	✓✓✓			1.00
7. ฉันและเพื่อนครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ตรงกับความต้องการของทุกคน	✓✓	✓		.67
องค์ประกอบที่ 2 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ				
8. ฉันกับเพื่อนครูได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่จะทำร่วมกัน	✓✓✓			1.00
9. ฉันร่วมกับเพื่อนครูแบ่งหน้าที่ในงานที่ทำร่วมกันด้วยความเต็มใจ	✓✓✓			1.00
10. ฉันร่วมกับเพื่อนครูได้ให้เวลากับการแบ่งหน้าที่ในงานที่จะทำร่วมกัน	✓✓	✓		.67
11. ฉันและเพื่อนครูร่วมกันแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จในงานที่ทำร่วมกัน	✓✓✓			1.00
12. ฉันไม่เคยร่วมกับเพื่อนครูเพื่อแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกัน	✓✓✓			1.00
13. ฉันไม่ได้ร่วมแบ่งความรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกับเพื่อน ๆ	✓✓✓			1.00

ตัวแปรที่ 1 การทำงานแบบร่วมมือของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
14. เมื่อจะมีการทำงานร่วมกัน ฉันและเพื่อนครูร่วมกันกำหนดหน้าที่ตามความเหมาะสมของแต่ละคน	✓✓✓			1.00
องค์ประกอบที่ 3 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
15. ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในงานที่ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	✓✓	✓		.67
16. เมื่อมีโอกาสฉันจะช่วยเหลือเพื่อนที่ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	✓✓✓			1.00
17. ฉันยอมเสียสละช่วยเหลือเพื่อนหางาน(ที่ทำร่วมกัน)ในส่วนของเขายังไม่เสร็จ	✓✓✓			1.00
18. ฉันและเพื่อนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน	✓✓✓			1.00
19. ในการทำงานด้วยกันฉันไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ๆ เลย	✓✓✓			1.00
20. ฉันไม่พร้อมเสียสละช่วยเหลือเพื่อนที่ทำงานช้ากว่าคนอื่น ๆ	✓✓✓			1.00
21. น้อยครั้งที่ฉันจะได้ร่วมกับเพื่อนครูแก้ปัญหาที่พบจากการทำงานร่วมกัน	✓✓✓			1.00
22. ฉันไม่เคยช่วยเหลือหรือพึ่งพาเพื่อนเพื่อความสำเร็จของงานที่ทำร่วมกัน	✓✓✓			1.00
องค์ประกอบที่ 4 การได้รับความพึงพอใจร่วมกัน				
23. ฉันทำงานกับเพื่อนเพื่อความพึงพอใจร่วมกัน	✓✓✓			1.00
24. ฉันยอมเสียสละเพื่อให้ฉันและเพื่อนครูได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกัน	✓✓	✓		.67
25. ฉันร่วมมือกับเพื่อนทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน	✓✓	✓		.67
26. ฉันและเพื่อนต่างรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันด้วยความเต็มใจ	✓✓✓			1.00
27. ฉันได้ร่วมกับเพื่อนครู เสนอแนวคิด/หลักเกณฑ์การทำงานของกลุ่ม	✓✓	✓		.67
28. ฉันมักทำงานที่ทำร่วมกันกับเพื่อนครูไม่เสร็จ	✓✓	✓		.67

ตัวแปรที่ 1 การทำงานแบบร่วมมือของครู	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
29. ฉันร่วมทำงานกับเพื่อนครูด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	✓✓✓			1.00
30. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจด้วยกัน	✓✓	✓		.67
31. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนครู เพื่อความภูมิใจร่วมกันเลย	✓✓	✓		.67
32. ฉันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำร่วมกับเพื่อนครูโดยไม่เกรงว่าความคิดเห็นจะถูกปฏิเสธ	✓✓✓			1.00
33. ฉันจะร่วมกิจกรรมกับเพื่อนก็ต่อเมื่อฉันได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าคนอื่น	✓✓✓			1.00

ตัวแปรที่ 2 การทำงานของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
องค์ประกอบที่ 1 การกระตุ้นให้สมาชิกมีภาวะผู้นำ				
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจในกิจกรรม/งานที่ทำ	✓✓✓			1.00
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	✓✓✓			1.00
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยอมรับในบทบาทและความสำคัญของผู้ร่วมงาน	✓✓✓			1.00
4. ผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	✓✓✓			1.00
5. ผู้บริหารไม่ได้ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน	✓✓✓			1.00
6. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอมุมมองการแก้ปัญหาต่าง ๆ	✓✓✓			1.00
7. ผู้บริหารไม่ยอมรับครูที่มีความคิดต่างไปจากตน	✓✓✓			1.00
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างผู้นำใหม่ ๆ				
8. ถ้าเห็นครูคนใดสนใจที่จะเป็นผู้นำผู้บริหารจะให้โอกาสแก่ครูคนนั้น	✓✓✓			1.00

ตัวแปรที่ 2 การทำงานของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
9. ผู้บริหารพยายามแสวงหาครูที่มีความสามารถเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้นำในงานต่าง ๆ	✓✓✓			1.00
10. ผู้บริหารได้พัฒนาครูที่เป็นผู้นำในงานต่าง ๆ ให้มีทักษะในการคิดและตัดสินใจ	✓✓✓			1.00
11. ผู้บริหารมักสงวนอำนาจไว้สำหรับตนเองแต่เพียงผู้เดียว	✓✓✓			1.00
12. ผู้บริหารไม่ค่อยได้ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในความเป็นผู้นำ	✓✓✓			1.00
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานและพัฒนาจุดเด่นของตนเองอยู่เสมอ	✓✓✓			1.00
องค์ประกอบที่ 3 การมอบหมายงาน				
14. ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถได้เป็นหัวหน้าในงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	✓✓✓			1.00
15. ผู้บริหารได้ทดลองให้ครูที่มีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้นำในบางงาน/กิจกรรม	✓✓✓			1.00
16. ผู้บริหารได้ฝึกครูที่มีความรู้ความสามารถให้ได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าในโอกาสต่าง ๆ	✓✓✓			1.00
17. ผู้บริหารได้แต่งตั้งหัวหน้าแต่ละงานโดยมิได้พิจารณาตามความเหมาะสม	✓✓✓			1.00
18. ผู้บริหารมักใช้ครูคนเดิมในการเป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	✓✓✓			1.00
19. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารให้เป็นหัวหน้างานมักทำหน้าที่ได้เป็นอย่างดี	✓✓✓			1.00
20. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมักทำงานได้เป็นที่น่าพอใจ	✓✓✓			1.00
21. ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครู ที่มอบหมายให้ เป็นหัวหน้างานต่าง ๆ	✓✓✓			1.00
22. เมื่อมอบหมายให้ครูคนใดเป็นหัวหน้างาน/กิจกรรมใด ๆ ผู้บริหารยังช่วยเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการทำหน้าที่ของครูคนนั้น	✓✓✓			1.00
23. ผู้บริหารไม่ไว้วางใจให้ครูเป็นผู้นำในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มตัว	✓✓✓			1.00

ตัวแปรที่ 2 การทำงานของผู้บริหาร	การพิจารณา			ค่า IOC
	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	
24. เมื่อมอบหมายให้ครูคนใดเป็นหัวหน้างานแล้วผู้บริหารจะให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่	✓✓✓			1.00
25. ครูที่เป็นหัวหน้างานต้องรายงานการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบตลอดเวลา	✓✓✓			1.00



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากผู้บริหาร และทัศนคติต่อผู้บริหาร
กับการทำงานแบบมีส่วนร่วมของคุณ

คำชี้แจง

เรียนคุณครูสังกัดสหวิทยาเขตวังทองหลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 ที่เคารพ เนื่องจากขณะนี้ข้าพเจ้า นางสุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กำลังทำการวิจัยเกี่ยวกับ “การทำงานของคุณ กับบทบาทผู้บริหาร” ซึ่งท่านเป็นผู้ ที่จะให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จึงขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและ โปรดตอบทุกข้อ โดยข้อมูลดังกล่าว ไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านข้อมูลจะรักษาเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะทำในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะให้เลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนด หรือเขียนตอบสั้น ๆ

ตอนที่ 2: ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านและ บทบาทของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งเป็นตอนย่อย 3 ตอน (ตอนที่ 2.1 ถึง 2.3) มีลักษณะเป็นข้อความประกอบมาตราประมาณค่า (rating scale) 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือ เขียนตอบ ตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ ปี
2. เพศ ชาย หญิง
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. สาขาวิชา(วิชาเอก)ที่สำเร็จการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงานในอาชีพครู.....ปี
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนเป็นหลัก.....
7. ตำแหน่งหน้าที่ หัวหน้าฝ่าย / งาน / กลุ่มสาระฯ มิได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านและบทบาทของผู้บริหาร

คำชี้แจง

ต่อไปนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการทำงานของท่านและผู้บริหารของท่าน (ผู้อำนวยการโรงเรียน) โปรดอ่านแต่ละข้อความ พิจารณาว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับท่านในระดับใด ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยทำเครื่องหมาย ✓ ตรงกับระดับที่ท่านเลือก

ตอนที่ 2.1 การทำงานของฉันทัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ฉันทันจะร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานด้วยความกระตือรือร้นเมื่อจะต้องทำงานใด ๆ ร่วมกัน						
2. ฉันทันสละเวลาเพื่อร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
3. ฉันไม่เคยให้เวลากับการเข้าร่วมกับเพื่อนครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ฉันต้องร่วมทำด้วย						
4. ฉันและเพื่อนครুর่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จให้ตรงกับความต้องการของทุกคน						
5. ฉันร่วมกับเพื่อนครูแบ่งหน้าที่ในงานที่ทำร่วมกันด้วยความเต็มใจ						
6. ฉันไม่ได้ร่วมแบ่งความรับผิดชอบในงานที่ทำร่วมกับเพื่อน ๆ						
7. ฉันให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูในงานที่ทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ						
8. ฉันยอมเสียสละช่วยเหลือเพื่อนหากงาน (ที่ทำร่วมกัน) ในส่วนของเขายังไม่เสร็จ						
9. ฉันไม่พร้อมเสียสละช่วยเหลือเพื่อนที่ทำงานช้ากว่าคนอื่น ๆ						
10. น้อยครั้งที่ฉันจะได้ร่วมกับเพื่อนครูแก้ปัญหาที่พบจากการทำงานร่วมกัน						
11. ฉันยอมเสียสละเพื่อให้ฉันและเพื่อนครูได้รับความสุขจากการทำงานร่วมกัน						
12. ฉันและเพื่อนต่างรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันด้วยความเต็มใจ						
13. ฉันมักทำงานที่ทำร่วมกันกับเพื่อนครูไม่สำเร็จ						
14. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจด้วยกัน						
15. ฉันไม่เคยทำงานร่วมกับเพื่อนครู เพื่อความภูมิใจร่วมกันเลย						

ตอนที่ 2.2 การทำงานของผู้บริหาร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจในกิจกรรมงานที่ทำ						
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล						
3. ผู้บริหารได้กระตุ้นให้ครูมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน						
4. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอมุมมองการแก้ปัญหาต่าง ๆ						
5. ถ้าเห็นครูคนใดสนใจที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะให้โอกาสแก่ครูคนนั้น						
6. ผู้บริหารพยายามแสวงหาครูที่มีความสามารถเพื่อส่งเสริมให้เป็นผู้ดำเนินงานต่าง ๆ						
7. ผู้บริหารมักสงวนอำนาจไว้สำหรับตนเองแต่เพียงผู้เดียว						
8. ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถได้เป็นหัวหน้าในงานต่าง ๆ ของโรงเรียน						
9. ผู้บริหารได้ทดลองให้ครูที่มีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้นำในบางงาน/กิจกรรม						
10. ผู้บริหารได้แต่งตั้งหัวหน้าแต่ละงานโดยมิได้พิจารณาตามความเหมาะสม						
11. ผู้บริหารมักใช้ครูคนเดิมในการเป็นหัวหน้าโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
12. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนมักทำงานได้เป็น ที่น่าพอใจ						
13. ผู้บริหาร <u>ไม่</u> ยอมรับข้อผิดพลาดของครู ที่ มอบหมายให้เป็นหัวหน้างานต่าง ๆ						
14. เมื่อมอบหมายให้ครูคนใดเป็นหัวหน้างาน / กิจกรรมใด ๆ ผู้บริหารยังช่วยเป็นที่เลี้ยงที่ดี ในการทำหน้าที่ของครูคนนั้น						
15. ครูที่เป็นหัวหน้างานต้องรายงานการ ปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานให้ผู้บริหาร รับทราบตลอดเวลา						

ตอนที่ 2.3 ผู้บริหารกับฉัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1. ผู้บริหารเป็นผู้ให้รางวัลหรือลงโทษฉันได้						
2. ผู้บริหารคือผู้มีบทบาทในการทำให้ฉันทำงาน ได้ดีหรือไม่ดี						
3. ผู้บริหารคือผู้ที่ประเมินการทำงานของฉัน						
4. แท้จริงแล้ว ผู้บริหาร <u>ไม่</u> ใช้ผู้ช่วยคลี่คลาย ปัญหาในการทำงาน						
5. ผู้บริหารมิใช่ผู้สอนงานแก่สมาชิกในองค์กร						
6. ผู้บริหารของฉันสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน						
7. ฉัน <u>ไม่</u> เชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหาร						

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ข้าง จริง	ค่อนข้าง ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
8. ฉันได้รับการพิจารณาความดีความชอบตาม ความเหมาะสม						
9. ฉันให้ความเคารพนับถือต่อผู้บริหารอย่าง เต็มใจ						
10. ฉันไม่มีความสุขที่ได้ทำงานกับผู้บริหารท่านนี้						
11. ฉันพร้อมรับทำงานตามคำสั่งหรือการ มอบหมายงานจากผู้บริหาร						
12. ฉันไม่เต็มใจสนองนโยบายการทำงานของ ผู้บริหาร						
13. ฉันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้บริหารใน การจัดกิจกรรมของโรงเรียน						
14. สักวันหนึ่งฉันอาจหมดความอดทนที่จะทำ ตามการชี้แนะของผู้บริหาร						
15. ฉันพยายามปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาที่ ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร						

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ภาคผนวก ง แสดงรายงานผลวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 12 แสดงอำนาจจำแนกและความเที่ยงของเครื่องมือ

ที่	แบบวัด/องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	r- item total correlation	Reliability (α-coefficient)
1	การทำงานแบบร่วมมือของครู COT	15	.390 - .626	.861
	1.1 C1	3	.310 - .380	.497
	1.2 C2	3	.358 - .379	.547
	1.3 C3	4	.079 - .673	.618
	1.4 C4	5	.235 - .575	.736
2	การรับรู้การกระจายอำนาจ LET	15	.163 - .784	.902
	2.1 L1	4	.620 - .921	.899
	2.2 L2	3	.107 - .580	.489
	2.3 L3	8	.342 - .749	.780
3	ทัศนคติของครูต่อผู้บริหาร ATT	15	.222 - .769	.872
	3.1 A1	5	.332 - .583	.679
	3.2 A2	5	.512 - .850	.863
	3.3 A3	5	.639 - .782	.883

ตาราง 13 แสดงลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวสังคม	ค่าคำนวณ			
	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ	148	100.00		
ชาย	70	47.30		
หญิง	78	52.70		
ระดับการศึกษา	148	100.00		
ปริญญาตรี	95	64.20		
สูงกว่าปริญญาตรี	53	35.80		
วิชาที่สอน	148	100.00		
ด้านวิทยาศาสตร์	74	50.00		
ด้านศิลปศาสตร์	74	50.00		
อายุ	Mean=33.84 SD =8.99	Max=60	Min=22	
ประสบการณ์การทำงาน	Mean=7.91 SD=7.45	Max=37	Min=1	

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	นางสุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์
วัน เดือน ปี เกิด	25 กันยายน 2518
ที่อยู่ปัจจุบัน	28 ถนนเสนานิคม 1 ซอย 42 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 10230
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2549 – 2555	ครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนจิรดา จ.นนทบุรี
พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน	ครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540 คศ.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

ผลงานการตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สุกัญญา บุรณเกียรติศักดิ์ (ผู้บรรยาย). (31 มกราคม 2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การกระจายอำนาจของผู้บริหารและทัศนคติต่อผู้บริหาร กับ การทำงานแบบร่วมมือของครู. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใน การประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 56 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (หน้า 82 – 89).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์