

บทความวิจัย

การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ลูกมาน โต๊ะแวยยี* , เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ , จรณี แก้วเอียน****

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

** ดร. (บริหารการศึกษา) อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

*** ดร. (บริหารการศึกษา) รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ทดสอบค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ดังนี้ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการใช้เทคนิคในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนและพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้นำทีมและสมาชิกในทีมต้องนำพาทีมให้ประสบความสำเร็จต้องหมั่นศึกษาทักษะการปฏิบัติงานให้สม่ำเสมอรับฟังเหตุผลและการตัดสินใจของเพื่อร่วมงาน

คำสำคัญ : การใช้อำนาจของผู้บริหาร, การทำงานเป็นทีมของครู



Research

Administrator Power Implementation and Team Work of Teachers in Private Islamic Schools under the Office of Education Yala Province

Lukman Tohwaearyee^{*} , Naowarat Treephaiboon^{**} , Jarunee Kao-ian^{}***

^{*} Master of Educational Administration, Yala Rajabhat University

^{**} Ph.D. (Education-Educational), professor. Educational Administration, Yala Rajabhat University

^{***} Ph.D. (Education-Educational), Associate Professor. Educational Administration, Yala Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to study the level of administrators' power and team work of teachers, to compare the use of executives' power and teamwork of teachers, to study the relationship between administrators' power and teamwork of teachers, to discuss the problems and suggestions regarding the use of the power of the administrators' and the teamwork of teachers in private Islamic schools under the Office of Education Yala province. There were 346 participants involved in this study. The instrument used was a questionnaire with a reliability value of 0.97. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and correlation coefficient.

The results were as follows : The results of administrators' power and team work of teachers in private Islamic schools, as a whole and as an individual, were at the high level. The comparative results of the administrators' power and teamwork of teachers classified by gender, age, education, and work experience in overall and each aspect were not different. The overall results of the relationship between the school administrators' power with a team work of teachers were at the moderate level and were positively correlated with statistically significant at the level of .01.

In terms of problems and Suggestions on the use of administrators' powers and team work of teachers in private Islamic schools under the Office of Education Yala province, the administrators should show the use of techniques in the management to be accepted by teachers and potential development to manage effectively. Team leaders and team members must lead the team to be success, constantly practice the skills to perform well, listen to the teachers' reasons and decisions of colleagues.

Keywords: Administrator Power Implementation, Team Work of Teachers



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่ทรงพระราชทานแนวพระราช ดำริด้านการศึกษาให้แก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2527 ไว้ดังนี้ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาคำรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม หากบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน พอเหมาะกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด (สุรตน์วดี บัวเพชร และอนันทย ประสาน, 2558 : 96)

ในปัจจุบันการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงความสำคัญของอำนาจ และวิธีการใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพ ผล เพราะอำนาจมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ การดำเนินงาน การควบคุม การสั่งการ และมีผล กระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง โดยการสั่งงานหรือการมอบหมายงานที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้รับคำสั่งหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานนั้นมีคุณภาพ นอก จากนี้อำนาจยังมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและระดับต่างกัน อำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้อำนาจของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจของการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษามีความต้องการผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ อาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง อันเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ตลอดเวลา สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น (จรรณี แก้วเอี่ยม, 2557: 88)

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งด้านอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้ข้อมูลข่าวสาร และอำนาจในการควบคุมสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องมาจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะต้องผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก และอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญผู้บริหารจะต้องอาศัยอำนาจคอยค้ำจุนในการบริหารงานต่างๆ เพราะอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆ ของบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจต่างๆ ในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สุรตน์วดี บัวเพชร และอนันทย ประสาน, 2558 : 99) อีกทั้งการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดเป็นอันดับแรก แต่มีเหตุผลบางประการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ ขาดความชัดเจนของเป้าหมาย ขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง คือ ขาดการพัฒนาตนเองด้านคุณวุฒิและความชำนาญพิเศษ ขาดความเชื่อถือระหว่างกัน ขาดความผูกพัน ขาดการสื่อสารที่ดี ขาดทักษะในการเจรจา ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสม และขาดการสนับสนุนจากภายในและภายนอก (เจติยา ดากระบุตร, 2554 : 5)

ปัญหาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ซึ่งได้ข้อมูลจากครูผู้สอน ปรากฏว่า ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ ผู้บริหารประพฤติตนไม่เหมาะสม ผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายไม่เป็นธรรม เช่น การใช้อำนาจในหน้าที่เรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียน การริบเอาเงินไม่เหมาะสมกับบุคลากรในสถานศึกษา การพิจารณาเงินเดือนให้สูงขึ้นไม่เป็นธรรมกับบุคลากร ผู้บริหารใช้อำนาจในการบังคับกฎเกณฑ์ และควบคุมอย่างเข้มงวดกับบุคลากร และนักเรียนจนเกินไป ผู้บริหารยึดติดอยู่กับความคิดของตนเองเป็นหลักโดยไม่ใช้กระบวนการบริหารในการตัดสินใจ การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็น

ธรรม การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบและชัดเจน ครูผู้สอนสอนไม่ตรงตามวุฒิ การให้เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ตลอดจนผู้บริหารไม่กล้าที่จะลงทุนซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะกลัวขาดทุน (สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา, 2559) อีกทั้งยังพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ก็คือ การปฏิบัติงานขาดการวางแผนหรือแนวทางการดำเนินงานที่มั่นคง ผู้บริหารมีคำสั่งไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งบ่อยเกินไป ครูบางคนไม่ยอมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจจะเป็นปัญหาที่สำคัญ ต่อการทำงานเป็นทีมได้ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพของครู ผู้ได้บังคับบัญชาหรือครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อย่างไม่เท่าเทียมกัน การขาดความรู้สึกละแฉงใจในการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้บริหาร การขาดการพิจารณาและวินิจฉัยการปฏิบัติงานของทีมงาน และขาดการกระจายข่าวต่างๆ สู่ระดับล่าง จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู (จรรณี เก้าเอี้ยน, 2555 : 79 - 80)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การใช้อำนาจของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางการใช้อำนาจที่เหมาะสมเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยมีปัจจัยของอำนาจทั้ง 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งอำนาจเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา เรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา” เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตาม
ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา
4. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 41 แห่ง ครูผู้สอนจำนวน 3,416 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา, 2559: 8)
2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำนวน 41 แห่ง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย ทักษะที่เกี่ยวข้อง ความเชื่อถือระหว่างกัน ความผูกพัน การสื่อสารที่ดี ทักษะในการเจรจา ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์คำนวณค่าทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา 8 ด้าน ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมาย ทักษะที่เกี่ยวข้อง ความเชื่อถือระหว่างกัน ความผูกพัน การสื่อสารที่ดี ทักษะในการเจรจา ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา โดยใช้สถิติทดสอบค่า เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ เมื่อจำแนกตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบแบบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

5. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

6. ผู้วิจัยวิเคราะห์เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

ตอนที่ 2 ผลจากการวิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิงอำนาจการบังคับ และอำนาจความเชี่ยวชาญตามลำดับ ส่วนอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอำนาจการให้รางวัล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นและมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ ส่วนผู้บริหายกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอำนาจการบังคับ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงระเบียบข้อบังคับของทางราชการและบทลงโทษเมื่อกระทำความผิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารดูแลควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ ส่วนผู้บริหารตักเตือนและให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอำนาจตามกฎหมาย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ส่วนผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอำนาจอ้างอิง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ศรัทธา และชื่นชม และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ส่วนผู้บริหารที่มักจะใช้เทคนิคในการบริหารจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารแสดงความรอบรู้และความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ส่วนผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและความเชื่อถือระหว่างกันตามลำดับ ส่วนด้านการสื่อสารที่ดีทักษะในการเจรจา และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกในทีมร่วมกันวางแผนเพื่อจะดำเนินการไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สมาชิกในทีมรับรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ส่วนการใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์มากำหนดภาระงานของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีทักษะในการมองหาเป้าหมายปลายทางของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมองหาโอกาสและความก้าวหน้าของสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่วนผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีความสามารถเฉพาะตัว มีทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกยอมรับฟังเหตุผล และการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สมาชิกให้ความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่วนสมาชิกในทีมมีความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกัน สร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความผูกพัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีความผูกพัน ศรัทธา และมีความภักดีต่อสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีความผูกพันอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจทำให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนผู้นำทีมและสมาชิกในทีมอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการสื่อสารที่ดี พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูง สุด รองลงมา ได้แก่ สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนสมาชิกส่วนใหญ่สนใจติดตามข่าวสารจากหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านทักษะในการเจรจา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สมาชิกในทีมมีความรอบรู้ มีการประสานงานที่ดี และทำงานร่วมกันบนพื้นฐานการช่วยเหลือและแบ่งปันกัน ส่วนสมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับปัญหาและร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นำทีมมีความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกและมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ผู้นำทีมให้ความสนใจต่อทุกข้อดีในการทำงานของสมาชิก และผู้นำทีมมีการทบทวนวิธีการทำงาน เพื่อกำกับติดตามให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้นำทีมสามารถสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกในเป้าหมายของทีมได้อย่างชัดเจน ส่วนผู้นำทีมใช้หลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ต่ำสุด

ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทีมงานมีการประสานงานกับทีมงานอื่นเพื่อส่งผลต่อการทำงานที่คล่องตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทีมงานได้รับการจัดฝึกอบรม การจัดระบบงานที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการปฏิบัติงานของทีมงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และทีมงานมีความพยายามเข้าไปให้ความช่วยเหลือทีมงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 4 ผลจากการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อำนาจการบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .67$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 ผลประมวลข้อเสนอแนะในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาพบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านอำนาจการบังคับ ได้แก่ ผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่โดยยุติธรรมต่อครูผู้สอน ด้านอำนาจตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้บริหารควรมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน ด้านอำนาจอ้างอิง ได้แก่ ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการใช้เทคนิคในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับของครูผู้สอนและด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผลประมวลข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาพบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ได้แก่ สมาชิกในทีมควรตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายที่จะนำพาทีมประสบความสำเร็จ ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมาชิกในทีมจะต้องหมั่นศึกษาทักษะการปฏิบัติงานให้สม่ำเสมอ ด้านความเชื่อถือนระหว่างกัน ได้แก่ สมาชิกในทีมควรยอมรับฟังเหตุผลและการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของเพื่อร่วมงาน ด้านความผูกพัน ได้แก่ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมควรอุทิศตนทั้งกายและใจเพื่อส่วนรวมด้านการสื่อสารที่ดี ได้แก่ ผู้นำทีมควรส่งเสริมสมาชิกในทีมพยายามติดตามข่าวสารจากหน่วยงานภายนอก ด้านทักษะในการเจรจา ได้แก่ สมาชิกในทีมควรที่จะร่วมกันหาข้อยุติความขัดแย้งได้ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ ผู้นำทีมจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อทุกข้อสุขในการทำงานของสมาชิกในทีม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ได้แก่ ทีมงานจำเป็นต้องได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ทั้งหมด 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ อำนาจอ้างอิงอำนาจการบังคับ และอำนาจความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ ส่วนอำนาจการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าอำนาจด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของเจดียา ดากระบุตร (2554 : 103 - 104) ซึ่งได้ศึกษางานวิจัย อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกอำนาจอยู่ในระดับมาก โดยอำนาจความเชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี คาคการณ์ไกล (2556 : 139 - 140) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านอำนาจอ้างอิง อำนาจข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการให้รางวัล อำนาจการจัดการเชิงสถานการณ์ และอำนาจการบังคับตามลำดับ

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การสร้างความก้าวหน้าให้สถานศึกษา เพื่อผลิตผลและความสัมฤทธิ์ผลตาม

จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจแล้วย่อมเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นๆ ทั้งนี้เพราะอำนาจจะมีอิทธิพลและเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการควบคุมและผลักดันการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาให้ความสนใจถึงแก่นแท้ของความสำเร็จของอำนาจ และวิธีการใช้อำนาจที่มีประสิทธิผล ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนใช้อำนาจที่ถูกต้องกับการบริหารจัดการ การดำเนินงาน การควบคุม การสั่งการ ต่อบุคลากรในสถานศึกษาโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานหรือการมอบหมายงานที่ได้นั้นส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้งานนั้นมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์แลความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแสดงความรอบรู้และความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เป็นต้น

2. การทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน คือ ความชัดเจนของเป้าหมาย ทักษะที่เกี่ยวข้อง ความเชื่อถือนระหว่างกัน ความผูกพัน การสื่อสารที่ดี ทักษะในการเจรจา ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความผูกพัน มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูสูงกว่าข้ออื่นๆ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อถือนระหว่างกัน และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่วนด้านการสื่อสารที่ดี ทักษะในการเจรจา และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูต่ำกว่าข้ออื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 75) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันด้านการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ด้านการมีประโยชน์ร่วมกัน มีระดับการดำเนินงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 203) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำทีมคอยกระตุ้นให้ทุกคนในทีมมีความรู้สึกภาคภูมิใจ อยากมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สมาชิกผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมีความผูกพันกันอย่างต่อเนื่อง เป็นแรงบันดาลใจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารกันบนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้องและมีความเข้าใจตรงกัน สมาชิกให้ความสำคัญกับปัญหาและร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข ผู้นำทีมให้ความสนใจต่อทุกข้อสุขในการทำงานของสมาชิก การปฏิบัติงานของทีมงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกันบนพื้นฐานการช่วยเหลือและแบ่งปัน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของชานน ตรงดี (2551 :

89 - 90) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชาลีณี ตระกูลศึกษา (2556 : จ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา เมื่อจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม เพื่อควบคุมการทำงานของครูผู้สอนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการต่างก็มีความรู้ความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไปในแนวทางเดียวกัน ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็ใช้อำนาจต่างๆ พัฒนางค์การหรือสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ามากกว่าสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ดังนี้ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553 : ง) ศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยองที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

แต่อย่างไรก็ตามยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เค้าอาจ (2559 : 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรารัตผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557 : 134) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน

ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตามต่างก็มีความรู้ความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทางเดียวกัน ก็คือ การทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการพัฒนางค์การหรือสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ามากกว่าสถานศึกษาอื่นๆ สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากครูผู้สอนทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีทัศนคติ ความคิด ความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงพฤติกรรมกรมการแสดงออกที่สอดคล้องกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้ บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง($r_{xy} = .67$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจดิดา ดากระบุต (2554 : 88) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ในภาพ รวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .677$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับมากทั้งหมด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธณัญญา ประจงใจ (2557 : 134) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แต่อย่างไรก็ตามยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยชัย จาตุรพันธ์ (2554: 73 - 74) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การ ศึกษาสมุทรสาคร โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ สูงทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานของสถาน ศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา มีการใช้อำนาจในด้านต่างๆ สอดคล้องเหมาะสมกับงานและบุคคลได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งอำนาจดังกล่าวนี้ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม จนทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารในยุคใหม่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการบริหารกิจการของสถานศึกษา จึงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ด้านการบริหารและการจัดการ มีอุดมการณ์ รู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เข้าใจเข้าถึงครูผู้สอน แสวงหานวัตกรรมหรือวิธีการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การรู้จักใช้อำนาจต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพ และมีความคิด

สร้างสรรค์ ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้ บริหารในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ ด้านอำนาจการให้รางวัล ได้แก่ ผู้บริหารควรยกย่องและชมเชยทุกครั้ง เมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านอำนาจการบังคับ ได้แก่ ผู้บริหารควรตักเตือน ให้คำแนะนำแก่ครู ผู้สอนก่อนสำหรับความผิดเล็กน้อยอยู่เป็นประจำ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งให้ถูกต้องและเหมาะสม ด้านอำนาจอ้างอิง ได้แก่ ผู้บริหารควรใช้เทคนิคที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษา คำแนะนำและการช่วยเหลือครูผู้สอนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ได้แก่ ทีมงานควรที่จะมีการใช้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดภาระงานของสมาชิกในทีม ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมต้องมีความสามารถเฉพาะตัว มีทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านความเชื่อ ถือระหว่างกัน ได้แก่ สมาชิกในทีมต้องมีความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกัน สร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานใหม่ๆ ด้านความผูกพัน ได้แก่ ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมจำเป็นต้องอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ด้านการสื่อสารที่ดี ได้แก่ สมาชิกส่วนใหญ่สนใจ

ติดตามข่าวสารจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะในการเจรจา ได้แก่ เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกันภายในทีม สมาชิกในทีมจะต้องร่วมกันหาข้อยุติความขัดแย้งให้ได้ทุกครั้ง ด้านภาวะผู้นำที่ดี ได้แก่ ผู้นำทีมจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารเพื่อลดความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ได้แก่ ทีมงานจะต้องพยายามเข้าไปให้ความช่วยเหลือทีมงานอื่นๆ ได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูต่อไป
3. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาเกี่ยวกับอำนาจผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ในระดับสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- การศึกษาเอกชน สำนักงาน. 2559. เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศประจำปีการศึกษา 2558. ยะลา : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานการศึกษาเอกชน.
- จรูญี แก้วเอียน. 2557. เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา: กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ยะลา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เจดिया ดากระบุต. 2554. อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชานน ตรงดี. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธัญญา ประจงใจ. 2557. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปราณี คาคการณ์ไกล. 2556. การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิกร สมทรัพย์. 2550. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. 2559. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชาติณี ตระกูลศึกษา. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิเชียร วิทยาอุดม. 2551. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สุรัตน์วดี บัวเพชร และอโนทัย ประสาน. 2558.. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่”, บัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์. ฉบับที่ 7 (มกราคม-มิถุนายน).
- อภิชาติ ไตรธิเลน. 2550. สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อวยชัย จาตุรพันธ์. 2554. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. 2553. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size Research Activities, Journal for Education and Psychological Measurement. (3)