

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

Teamwork of School Administrators and Teachers under the Secondary
Educational Service Area Office Nonthaburi

กันยา ดวงคำ¹ และดร.ณิ ปัญจรัตน์²

Kanya Duangkam¹ and Darunee Panjarattanakorn²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹ Student of the Master of Education in Educational Administration, Rajaprak University

² Lecturer of the Master of Education in Educational Administration, Rajaprak University

E-mail: gunya_work@gmail.com, dapanj@rpu.ac.th

Received: Sep. 14, 2024; Revised: Nov. 13, 2024; Accepted: Nov. 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้บริหารและครู จำนวน 317 คน ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .96 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ และความไว้วางใจ และด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

Abstract

The objectives of this research were to study the teamwork of school Administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi and compare the teamwork of school Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi according to gender, age, and education level, work experience, and school size. The sample group was 317 school Administrators and teachers selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability index of .96, and the data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA.

The research results were as follows: the overall teamwork of school Administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi was at the highest level. The highest were human relations and work engagement, respect, team communication, mutual trust, and team goals. The teamwork of school Administrators and teachers with different genders and education levels was significantly different at the .05 level. Age, work experience, and school size were not significantly different.

Keywords: Teamwork, school Administrators and teachers, Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับตัวและเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลและสังคม การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ช่วยให้สามารถเข้าใจและรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมความรู้ แต่ยังสร้างความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน กลไกสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญ ที่ส่งผลให้สามารถช่วยการพัฒนานี้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (สรวิศ จันทุม, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีทักษะทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครูเป็นหนึ่งในประโยชน์สำคัญ และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในยุคนี้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2562) นอกจากนี้ การใช้ทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีมยังส่งเสริมการสร้างแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน การสร้างความร่วมมือและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในทีม จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทิศทางที่มั่นคง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มาตรา 8 ได้เน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะต้องอาศัยการประสานงานร่วมกันจากหลายภาคส่วน ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน และประชาชนทั่วไป การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ติดตามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีนโยบาย การทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารการศึกษา ได้แบ่งกลุ่มโรงเรียน ออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งเรียกว่า “สหวิทยาเขต” หมายถึง การแบ่งกลุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ โดยให้อำนาจนายโรงเรียน 1 โรงเรียนของทุกสหวิทยาเขตเป็นหัวหน้าทีม เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนให้มีประสิทธิภาพในการสร้างเป้าประสงค์ตามข้อที่ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา และตามกลยุทธ์ข้อที่ 3) พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่ 4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและข้อที่ 5) เพิ่มประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ จากเป้าประสงค์และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทัน

เทคโนโลยีนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กร โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารเป็นต้นแบบให้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อน หากจะสำเร็จต้องเริ่มจากการร่วมมือ คือ การทำงานเป็นทีม

ดังนั้น เพื่อเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารและครู รวมถึงแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประเด็นนี้เพื่อนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เป็นการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูร่วมมือกันด้วยความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน (Packer, 1990; Woodcock, 2017; Romig, 1996; Phalane, 2012; อริศขรา อุ่มสิน, 2560; สิริอริศขรา, 2554; เสนาะ ดิยาว, 2556) ดังนี้

1) การไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อมั่นที่บุคคลหนึ่งมีต่ออีกฝ่ายในการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้บริหารสามารถไว้วางใจให้ครูทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ขณะเดียวกันครูเองก็เชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นอกจากนี้ ความจริงใจและการร่วมมือระหว่างครู การแบ่งปันทรัพยากร และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน และทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ความไว้วางใจนี้เป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในองค์กรการศึกษา

2) เป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ทุกฝ่ายปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จก่อนการดำเนินงาน และร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ทั้งครูและผู้บริหารทำงานด้วยความอดทน เสียสละ และเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การมีเป้าหมายเดียวกันช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในทีมเพื่อให้การทำงานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บริหารและครูผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็น ทุกฝ่ายสามารถซักถามและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยและโปร่งใส การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและด้วยความจริงใจระหว่างครู ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือในทีม การสื่อสารที่ดีและเปิดเผยนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

4) การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลของกันและกันอย่างเปิดใจ โดยให้เกียรติและเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความคิด และวิธีการทำงาน เป็นการสร้างบรรยากาศที่เข้าใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ การยอมรับนับถือในทีมช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

5) ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ด้วยความเป็นกันเองและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจและช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารมีบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาอาศัยและความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือกันสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีม

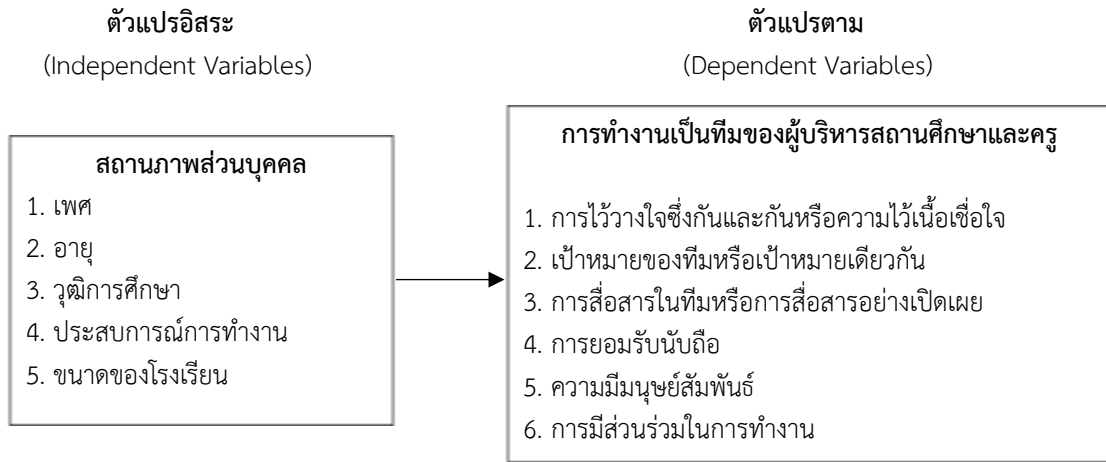
6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปัน สนับสนุนการให้คำปรึกษา ชื่นชม และให้กำลังใจกันภายในทีม การทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการทำงาน รวมถึงร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงานสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีการทำงานเป็นทีม ที่ตรงกันประกอบ นักวิชาการด้านการศึกษาดังนี้ Packer (1990); Woodcock (2017); Robbins and Judge (2013); Romig (1996); Phalane (2012); สิริอร วิชชาวุธ (2554); เสนาะ ดีเยาว์ (2556), Davis (1998), Dyer (1997) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ 2) เป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน 3) การสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การยอมรับนับถือ 5) ความมีมนุษยสัมพันธ์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวน 1,808 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำนวน 317 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Google Form จากการส่งแบบสอบถามผ่าน QR Code ได้จำนวน 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์

การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กรณีตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD (Least Significant Difference)

4. เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยสำหรับมาตรประมาณค่า 5 ดังนี้

ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1				
ด้านที่		$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า
1.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	4.75	.33	มากที่สุด
2.	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.64	.46	มากที่สุด
3.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.48	.44	มาก
4.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.43	.51	มาก
5.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ	4.40	.73	มาก
6.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน	4.34	.57	มาก
ภาพรวม		4.50	.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.50$, $SD=.32$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.75$, $SD=.33$) รองลงมาคืออยู่ระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการสื่อสารในทีม หรือการ

สื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ และความที่มีค่านี้น้อยที่สุด คือ ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจำแนกตามเพศ

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความ ไว้นื้อเชื่อใจ	4.41	.61	4.40	.81	.18	.86
2.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมาย เดียวกัน	4.29	.55	4.37	.57	-1.26	.21
3.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.44	.42	4.42	.56	.28	.78
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.42	.46	4.53	.42	-2.19*	.03
5.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	4.77	.32	4.74	.34	.80	.43
6.	ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน	4.65	.46	4.63	.46	.45	.65
ภาพรวม		4.49	.30	4.51	.34	-.48	.63

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบด้านการยอมรับนับถือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจำแนกตามอายุ

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.85	3	.28	.52	.66
		ภายในกลุ่ม	169.05	313	.540		
		รวม	169.90	316			
2.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	.95	3	.318	.98	.40
		ภายในกลุ่ม	101.49	313	.324		
		รวม	102.49	316			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.207 82.14 82.35	3 313 316	.06 .26	.26	.85
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.55 61.67 62.22	3 313 316	.18 .19	.94	.41
5.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.18 35.10 35.29	3 313 316	.06 .11	.56	.64
6.	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.29 66.72 67.01	3 313 316	.09 .21	.46	.70
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.21 33.65 33.87	3 313 316	.07 .10	.67	.56

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	ปริญญาตรี		ปริญญาโทและ ปริญญาเอก		t	P
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว เนื้อเชื่อใจ	4.33	.83	4.49	.59	-1.96*	.05
2.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน	4.34	.57	4.34	.68	.02	.99
3.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่าง เปิดเผย	4.39	.54	4.48	.46	-1.57	.12
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.47	.43	4.49	.45	.48	.63
5.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	4.76	.34	4.73	.31	.72	.47
6.	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.67	.46	4.60	.46	1.41	.16
ภาพรวม		4.49	.34	4.52	.30	-.77	.44

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน การไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจใจ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจใจ	ระหว่างกลุ่ม	.617	2	.308	.572	.565
		ภายในกลุ่ม	169.290	314	.539		
		รวม	169.907	316			
2.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	.756	2	.378	1.167	.313
		ภายในกลุ่ม	101.696	314	.324		
		รวม	102.452	316			
3.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.236	2	.118	.452	.637
		ภายในกลุ่ม	82.115	314	.262		
		รวม	82.352	316			
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.157	2	.078	.396	.673
		ภายในกลุ่ม	62.072	314	.198		
		รวม	62.228	316			
5.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.007	.065	.937
		ภายในกลุ่ม	35.277	314	.112		
		รวม	35.292	316			
6.	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.380	2	.190	.896	.409
		ภายในกลุ่ม	66.635	314	.212		
		รวม	67.016	316			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.003	.024	.976
		ภายในกลุ่ม	33.869	314	.108		
		รวม	33.875	316			

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือ ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.075	2	.038	.070	.933
		ภายในกลุ่ม	169.83	314	.541		
		รวม	169.90	316			
2.	ด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมาย เดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.335	.716
		ภายในกลุ่ม	102.23	314	.326		
		รวม	102.45	316			
3.	ด้านการสื่อสารในทีมหรือการ สื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.043	.958
		ภายในกลุ่ม	82.33	314	.262		
		รวม	82.35	316			
4.	ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.512	.600
		ภายในกลุ่ม	62.026	314	.198		
		รวม	62.228	316			
5.	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.008	2	.004	.038	.9633
		ภายในกลุ่ม	35.284	314	.112		
		รวม	35.292	316			
6.	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.685	2	.342	1.621	.199
		ภายในกลุ่ม	66.331	314	.211		
		รวม	67.016	316			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.106	2	.053	.495	.610
		ภายในกลุ่ม	33.768	314	.108		
		รวม	33.875	316			

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ และด้านเป้าหมายของทีมหรือเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความไว้วางใจการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สอดคล้องกับ Woodcock (2017) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมเป็นการที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี แก้วสำราญ (2553) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

2.1 ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนครูเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการอบรมมาตรฐานเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีมุมมองที่สอดคล้องกันในการทำงานเป็นทีม และทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พุทธิชน (2553) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอดอนสัก จังหวัดพังงา พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกันกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิธีการสื่อสารที่ทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร สามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม และมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคลต่อการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารดังกล่าวมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 -10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อภิชัย เพ็งกรุด (2565) พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสำนักงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก

การศึกษาครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมองที่เป้าหมายของความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่นมีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือในความรู้ของกันและกัน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของโรงเรียนต่างกัน แต่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการหน้าที่ และการบริหารใกล้เคียงกัน ไม่ได้ทำให้เป็นอุปสรรคของการบริหารงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2560) ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันหรือความไว้วางใจ ประเด็นครูมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร เพื่อสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

1.2 ด้านเป้าหมายของทีมงานหรือเป้าหมายเดียวกัน ประเด็นครูและผู้บริหารตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกันก่อนเริ่มงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการวางแผนร่วมกันและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.3 ด้านการสื่อสารในทีมหรือการสื่อสารอย่างเปิดเผย ประเด็นผู้บริหารและครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและเปิดกว้าง โดยจัดการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการซักถามและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างไม่เกรงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในทีม

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ประเด็นผู้บริหารและครูยอมรับนับถือกันมีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการฝึกอบรมเรื่องการสร้างความสำคัญให้แก่บุคคลในทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและมีความเคารพนับถือในทุกระดับขององค์กร

1.5 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ประเด็นผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเอง เช่น การทำงานร่วมกันในโครงการพิเศษหรือกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเสริมสร้างความสนิทสนมในการทำงานร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพและความร่วมมือในทีมมากยิ่งขึ้น

1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างช่องทางและจัดเวลาสำหรับการปรึกษาร่วมกับครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและเพิ่มความรับผิดชอบในทีม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำรวจปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน บทบาทของชุมชนและผู้ปกครองในการพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการขยายขอบเขตให้ครอบคลุมถึงปัจจัยที่อาจส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ
2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสำรวจความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ที่จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในบริบทและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร. (2560). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2562). *Innovation Management* ตีพิมพ์สถานศึกษาสู่ยุค 5.0. ค้นจาก <http://www.salika.co/2019/09/05/Innovation-Management-educational-5-0-era/>
- จิราพร พุทธชื่น. (2553). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมือง ตะกั่วป่า อำเภอดอนสัก จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ประจวบ แก้วโพธิ์. (2557). ความคิดเห็นของครูต่องานบริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. 2561. การพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษา: แนวทางและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- สรวิศ จันทุม. (2561). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8. ค้นจาก <https://www.bic.moe.go.th>
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี แก้วสำราญ. (2553). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2556). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำพระจันทร์.
- อภิชัย เฟื่องกรุด. (2565). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.

- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.*
- Phalane, M.M. (2012). *Experiences of secondary school management teams on teamwork in Tshwane North District schools.* Published M.Ed. dissertation, University of South Africa, South Africa.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy.* San Francisco, Calif.: Jossey – Bass
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough Teamwork : Outstanding Result Using Structured.* Chicago: Irwin.
- Woodcock, M. (2017). *Team development manual.* Routledge.