

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK
UNDER CHACHOENGSAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นวนละอง สีดา^{1,*}, พจนีย์ มั่งคั่ง² และ กัญญกร เอี่ยมพญา²

Nuanlaong Seeda^{1,*}, Pojanee Mangkang² and Kanporn Aiempaya²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

²สาขาวิชาพื้นฐานและการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

²Program in Foundation and Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University, Chachoengsao 24000, Thailand

*Corresponding author: Email: nuanlaongpong@gmail.com

รับบทความ 17 กันยายน 2564 แก้ไขบทความ 25 ตุลาคม 2564 ตอบรับบทความ 5 พฤศจิกายน 2564 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน และด้านการตัดสินใจ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม ด้านการประสานงานร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และด้านการสร้างความไว้วางใจภายในทีม 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'_y = .314Z_4 + .297Z_3 + .228Z_5 + .220Z_1 - .220Z_2$

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีมของครู

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine 1) the level of school administrators' roles, 2) the level of teachers' teamwork, 3) the relationship between school administrators' roles and teachers' teamwork, and 4) school administrators' roles affecting teachers' teamwork. The sample, selected through simple random sampling, consisted of 317 school administrators and teachers working under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2020. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with the reliability of .98. The statistics used for data

analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the level of school administrators' roles was overall at a high level, ranking by mean scores from high to low: information distribution, encouragement, planning, assessment, and decision-making; 2) The level of teachers' teamwork was overall at a high level, ranking by mean scores from high to low: relationship building with team members, work coordination, clear communication, well-defined goal setting, and team trust building; 3) The relationship between school administrators' roles and teachers' teamwork was at a high positive correlation ($r_{xy} = .760$) with the .01 level of significance; and 4) The school administrators' roles in terms of encouragement, planning, assessment, information distribution, and decision-making affected the teachers' teamwork, and could predict the teachers' teamwork at 61.10 percent. The predictive equation could be written in the form of standardized scores as $Z'Y = .314Z_4 + .297Z_3 + .228Z_5 + .220Z_1 - .220Z_2$.

Keywords: School Administrators' Roles, Teachers' Teamwork

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องนำนโยบายมาเป็นกรอบการปฏิบัติ มีการขับเคลื่อนนโยบาย กำหนดเป้าหมาย จุดเน้นของกิจกรรมที่สำคัญ สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา เน้นให้เกิดเอกภาพทางนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา นอกจากนี้ มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงและให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งจะทำให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารเป็นไปตามหลักการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เป็นการสร้างรากฐานให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 7) การมีส่วนร่วมเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จะก่อให้เกิดผลดีในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกันนั้น ความสำเร็จของการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ทำงานและความสำเร็จขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟัง และนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์การ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2560, หน้า 191)

การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาองค์การยุคใหม่ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ ความซับซ้อนและความหลากหลายของงานในสังคมส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถทำงานได้ทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง (ปรีชา สินวรรณ, 2554, หน้า 2) การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การช่วยสร้างประโยชน์แก่บุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ลดการทำงานเพียงลำพังทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นภายในทีมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ระดับความเครียดในการทำงานลดลง และนำเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น หัวใจสำคัญของทีมที่มีสมรรถนะสูงคือการมีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีม สามารถจูงใจให้สมาชิกทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เตรียมความพร้อมในด้านความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อบุคคลที่จะกลายเป็นผู้นำทีมในอนาคตเพื่อนำพาทีมไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 318)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางของการศึกษา และเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุนันธิณี ม่วงเนียม, 2560, หน้า 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ

เฉพาะหน้าได้ทันท่วงที่ พัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการ และเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ถ่ายทอดให้กับครูได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน นิเทศติดตามสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561, หน้า 339)

จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาและข้อเสนอแนะในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการทำงานเป็นทีมของครูยังเป็นปัญหาในการบริหารภายในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมของครู โดยสร้างความตระหนักให้คณะครูในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมทุกกิจกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากร กิจกรรมนั้น ๆ จึงจะสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับ กลวิธี กลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรที่หลากหลาย ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทีมงานของตนเองเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้ความพึงพอใจของบุคลากรทุกคนในทีมงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2562, หน้า 42)

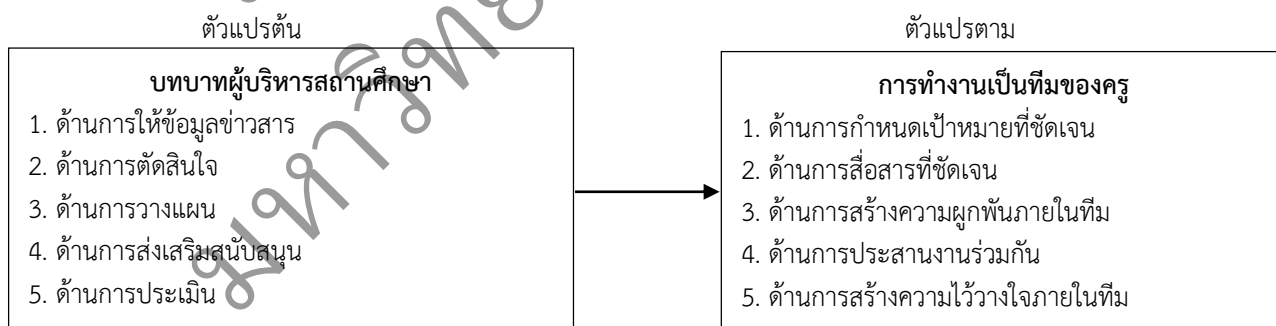
จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา และควรพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมของครูอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
4. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 163 คน ครู จำนวน 1,604 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,767 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 317 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายชื่อ โดยคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครู จำนวน 288 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน และ 5) ด้านการประเมิน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน 3) ด้านการสร้างความรู้ความผูกพันภายในทีม 4) ด้านการประสานงานร่วมกัน และ 5) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจภายในทีม

3. วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด

2. ทำหนังสือชี้แจงและสร้างความเข้าใจในเรื่องการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย โดยข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้แก่สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ และทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form เนื่องจากในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และจังหวัดจันทบุรีเป็นพื้นที่สีแดง เมื่อได้รับผลจากการทำแบบสอบถามผ่านทาง Google Form แล้ว ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูล มาวิเคราะห์ต่อไป ในกรณีที่ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างแล้วยังได้ข้อมูลไม่ครบ ผู้วิจัยติดตามด้วยตนเองผ่านทางสื่อออนไลน์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	4.51	.55	มากที่สุด
2. ด้านการตัดสินใจ	4.38	.62	มาก
3. ด้านการวางแผน	4.42	.58	มาก
4. ด้านการส่งเสริมสนับสนุน	4.45	.57	มาก
5. ด้านการประเมิน	4.40	.62	มาก
ภาพรวม	4.43	.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.51$) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการประเมิน ($\bar{X} = 4.40$) และด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อปรับใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ	4.53	.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทักษะในการพูดโน้มน้าวครูและบุคลากรอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	4.46	.70	มาก
3. ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว	4.56	.62	มากที่สุด
4. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์นโยบายแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง	4.47	.70	มาก
5. ผู้บริหารนำข่าวสารของสถานศึกษาเผยแพร่บนเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เพจ ป้ายประชาสัมพันธ์ และแผ่นพับ	4.52	.65	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.51	.55	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารใช้ช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยมีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเพื่อปรับใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารนำข่าวสารของสถานศึกษาเผยแพร่บนเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เพจ ป้ายประชาสัมพันธ์ และแผ่นพับ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะ ในการพูดโน้มน้าวครู และบุคลากรอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการศึกษารวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญห	4.40	.69	มาก
2. ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	4.35	.69	มาก
3. ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดและรวดเร็ว	4.39	.70	มาก
4. ผู้บริหารเลือกใช้แนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	4.42	.73	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.35	.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	.62	มาก

จากตาราง 3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารเลือกใช้แนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถในการศึกษารวบรวมข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญห ($\bar{X} = 4.40$) ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อเตรียมครุให้พร้อมกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น	4.34	.69	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา	4.44	.70	มาก
3. ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานและสภาพบริบทของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนตัดสินใจ	4.37	.70	มาก
4. ผู้บริหารและครูจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาร่วมกัน	4.49	.66	มาก
5. ผู้บริหารระบุบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการและกิจกรรม	4.46	.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	.58	มาก

จากตาราง 4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารและครูจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.49$) ผู้บริหารระบุบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อเตรียมครุให้พร้อมกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน

ด้านการส่งเสริมสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้าประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.52	.64	มากที่สุด
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน	4.38	.67	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.51	.65	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นและเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนของครู	4.39	.72	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน	4.46	.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	.57	มาก

จากตาราง 5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้าประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการประเมิน

ด้านการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไขปัญหของสถานศึกษา	4.34	.71	มาก
2. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง	4.42	.71	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับครู	4.41	.74	มาก
4. ผู้บริหารมีการประเมินผล กระบวนการดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้	4.45	.63	มาก
5. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และแจ้งผลให้ทราบ พร้อมทั้งอธิบายผลการประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของการทำงานอย่างมีเหตุผลและยุติธรรม	4.36	.82	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	.62	มาก

จากตาราง 6 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารมีการประเมินผล กระบวนการดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับครู ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไขปัญหของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวม

ทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	4.46	.60	มาก
2. ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน	4.46	.58	มาก
3. ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม	4.55	.56	มากที่สุด
4. ด้านการประสานงานร่วมกัน	4.49	.53	มาก
5. ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม	4.45	.57	มาก
ภาพรวม	4.48	.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างควมผูกพันภายในทีม ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการประสานงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายของงาน	4.42	.69	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.42	.71	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน	4.47	.68	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.49	.69	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ	4.51	.64	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.46	.60	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$) คณะครูในโรงเรียนรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.49$) คณะครูในโรงเรียนรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน

ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่าย	4.50	.63	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	4.46	.69	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารโดยใช้ฐานข้อมูลประกอบการชี้แจง	4.44	.67	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.46	.64	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนมีการซักถามข้อสงสัยและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.47	.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.46	.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คณะครูในโรงเรียนมีการ

สื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.50$) คณะครูในโรงเรียนมีการซักถามข้อสงสัยและร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.47$) คณะครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารโดยใช้ฐานข้อมูลประกอบการชี้แจง ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม

ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.57	.60	มากที่สุด
2. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.51	.63	มากที่สุด
3. คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน	4.57	.63	มากที่สุด
4. คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจ สนับสนุน เกื้อกูลกัน	4.56	.66	มากที่สุด
5. คณะครูในโรงเรียนมีความสามัคคีในหมู่คณะ	4.52	.63	มากที่สุด
6. คณะครูในโรงเรียนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน	4.54	.63	มากที่สุด
7. คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความยืดหยุ่นและประนีประนอม	4.56	.58	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.55	.56	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.57$) คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.57$) คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความยืดหยุ่นและประนีประนอม ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.51$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการประสานงานร่วมกัน

ด้านการประสานงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะครูในโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.49	.68	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนร่วมกันจัดระเบียบการทำงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน	4.48	.59	มาก
3. คณะครูในโรงเรียนใช้รูปแบบการประสานงานที่หลากหลายและเหมาะสม	4.46	.62	มาก
4. คณะครูในโรงเรียนบูรณาการความรู้ความสามารถของแต่ละคนเพื่อทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.51	.58	มากที่สุด
5. คณะครูในโรงเรียนสรุปรายงานผลความก้าวหน้าให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.49	.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.49	.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการประสานงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คณะครูในโรงเรียนบูรณาการความรู้ ความสามารถของแต่ละคนเพื่อทำงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.51$) คณะครูในโรงเรียนสรุปรายงานผลความก้าวหน้าให้กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.49$) คณะครูในโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนใช้รูปแบบการประสานงานที่หลากหลายและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม

ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.48	.61	มาก
2. คณะครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล	4.51	.61	มากที่สุด
3. คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.55	.62	มากที่สุด
4. คณะครูในโรงเรียนมีความรัก ความเมตตาต่อกัน	4.50	.63	มาก
5. คณะครูในโรงเรียนมีความผูกพันกัน	4.44	.70	มาก
6. คณะครูในโรงเรียนไม่มีความลับระหว่างกัน	4.26	.75	มาก
7. คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันโดยไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบกัน	4.43	.71	มาก
8. คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตัวสมาชิกในทีมจนเกิดความเชื่อถือ	4.45	.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.45	.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.55$) คณะครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.51$) คณะครูในโรงเรียนมีความรักความเมตตาต่อกัน ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูในโรงเรียนไม่มีความลับระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.26$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
X_1	1.000						
X_2	.806**	1.000					
X_3	.765**	.824**	1.000				
X_4	.779**	.832**	.801**	1.000			
X_5	.786**	.782**	.782**	.783**	1.000		
X	.902**	.930**	.913**	.917**	.907**	1.000	
Y	.694**	.642**	.714**	.719**	.707**	.760**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($r_{x_4y} = .719$) ด้านการวางแผน ($r_{x_3y} = .714$) ด้านการประเมิน ($r_{x_5y} = .707$) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ($r_{x_1y} = .694$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการตัดสินใจ ($r_{x_2y} = .642$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.086	.159		6.835**	.000
ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (X_4)	.285	.066	.314	4.334**	.000
ด้านการวางแผน (X_3)	.262	.062	.297	4.205**	.000
ด้านการประเมิน (X_5)	.191	.056	.228	3.392**	.001
ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (X_1)	.207	.064	.220	3.247**	.001
ด้านการตัดสินใจ (X_2)	-.183	.065	-.220	-2.835**	.005
ค่าคงที่ (a) = 1.086					
$R = .782, R^2 = .611, S.E._{est} = .323, F = 97.756, P = .000$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับตามค่าอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (X_4) ด้านการวางแผน (X_3) ด้านการประเมิน (X_5) ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร (X_1) และด้านการตัดสินใจ (X_2) โดยมีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .611 แสดงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ร้อยละ 61.10

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.089 + .285X_4 + .262X_3 + .191X_5 + .207X_1 - .183X_2$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'Y = .314Z_4 + .297Z_3 + .228Z_5 + .220Z_1 - .220Z_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 31) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันธิณีย์ ม่วงเนียม (2560, หน้า 45) ศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่ที่มีพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาท ของผู้บริหารกำหนดขึ้นอยู่ที่บุคคลและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ บทบาทความเป็นผู้บริหาร บทบาทความเป็นผู้นำ บทบาทของผู้รักษาระเบียบวินัยและบทบาทเป็นผู้ประสานงาน และ สอดคล้องกับ กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.118) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำด้านการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในองค์กร ผู้ประเมินผล และผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

2. การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ในการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยการสร้างเครือข่ายให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงระดมความคิดส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ผลผลิตของทีมงาน ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 15) สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ สิริกานต์ โสมราช (2558, หน้า 107) ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 318) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม ช่วยเพิ่มผลการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ในหลากหลายด้าน เช่น การสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ภายในองค์การที่เกิดจากสมาชิกภายในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลายช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยสร้าง ประโยชน์แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นภายในทีม รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และนำเอาศักยภาพ ของตนเองมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้พัฒนาศักยภาพและ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนการพัฒนารูปแบบ ส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2564, หน้า 45) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกานต์ โสมราช (2558, หน้า 112) ศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 339) กล่าวว่า การทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ มีการพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัย อยู่เสมอ อีกทั้งเป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ไปถ่ายทอดให้กับครูได้อย่างเต็มศักยภาพ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย บทบาทในการ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา มีการนิเทศติดตามเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

4. จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับตาม อำนาจพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (X_4) ด้านการวางแผน (X_3) ด้านการประเมิน (X_5) ด้านการให้ ข้อมูลข่าวสาร (X_1) และด้านการตัดสินใจ (X_2) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2564, หน้า 4) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกานต์ โสมราช (2558, หน้า 114) พบว่า บทบาท ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 สอดคล้องกับ ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการคน งบประมาณ อุปกรณ์และการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงินและงบประมาณ สามารถบริหารวัสดุและครุภัณฑ์การก่อสร้างการ บำรุงรักษาตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ แฟรเรนและเคย์ (Farren & Kaye, 1996, p. 175) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงาน โดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ช่วยให้บุคลากร ประสบความสำเร็จด้วยการหยิบบัญชีโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนและหากเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหา ได้ทันที ส่งผลให้ครูมีทิศทางในการดำเนินงาน ช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับทิศทางของสถานศึกษา ช่วยลดความไม่ แน่นนอน สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมพร้อมรับ

การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ครูตระหนักถึงในการปฏิบัติงานและหาทางป้องกันล่วงหน้าได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 33) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562, หน้า 69) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (ฉิรดา เวชญาลักษณ์, 2563, หน้า 86) กล่าวว่า การวางแผนของสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมิน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ปฏิบัติตามนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ การประเมินอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ให้ความสำคัญโดยทั่วกันส่งผลให้ครูได้ทราบแนวทางการประเมิน นำผลการประเมินมาปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 5) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐธิดา กับปูลาวลัย (2562, หน้า 96) พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และการติดตาม ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับ สัมมา ธนินัย (2560, หน้า 56) ได้กล่าวว่า บทบาทในการประเมินผลของผู้บริหาร มีการประเมินผลกระบวนการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร ศึกษาจุดอ่อนจุดแข็งเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและเป็นปรนัย ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ประเมินเจตคติเพื่อสร้างความเข้าใจ และได้รับความสนใจ และการร่วมมือสนับสนุนจากประชาชน ส่งผลให้ครูได้ทราบจุดแข็งจุดอ่อนของสถานศึกษาเพื่อนำมาแก้ไขหรือพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน

4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูใช้ช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็ว ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 20) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561, หน้า 165) พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหาร ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการรวบรวมและการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และนำข้อมูลเหล่านั้นส่งต่อไปยังบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานใน

5) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้นำฐานข้อมูลครู ประวัติครู ประวัติการพัฒนาดตนเอง ฝึกอบรมนำไปสู่การวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ ทำให้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2564, หน้า 43) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริกานต์ โยมราช (2558, หน้า 114) พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 29) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการรวบรวมและการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศให้เพียงพอต่อการบริหารงานในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

1.2 จากการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจภายในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครู และจัดวิธีการทำงานให้ครูทำงานร่วมกัน

1.3 จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ รับฟังปัญหาต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและเป็นกันเองแก่ครู อำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรให้แก่วุฒิเพื่อให่วุฒิมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให่วุฒิปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 จากการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ดังนั้น เมื่อต้องการให่วุฒิทำงานเป็นทีม สามัคคีกัน และการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำบทบาทดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางให่วุฒิได้ทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมสนับสนุน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วรรศึกษา รูปแบบการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.2 วรรศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2.3 วรรศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐธิญา กับปูลารัตน์. (2562). *บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2563). *การประยุกต์ใช้ TQM ในการบริหารการศึกษา*. เชียงใหม่: วณิชการพิมพ์.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.
- ปรีชา สนิวรรณ. (2554). *การดำเนินงานตามคุณลักษณะที่มีที่ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูรย์ สนิลรัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา รณิธิย์. (2560). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2562). *รายงานสังเคราะห์ผลการตรวจสอบรายงานประจำปีและการ ประเมินผลคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1.
- _____. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. ฉะเชิงเทรา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. เข้าถึงได้จาก http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf?fbclid=IwAR0y0b2BJDpflCokO7epQ2CmhSwuc2hoS_H0UesuDdYPI5DBhgs_nD2_puc. 19 มีนาคม 2564.

- สิริกันต์ โสมราช. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Farren, C. & Kaye, B. L. (1996). *Leadership role in the leader of foundation*. (3rd ed.). New York: The Drucker foundation.
- Gorton, R.D. (1983). *School Administration and Supervision, Leadership Challenges and Opportunities*. (2nd ed.). Dubuque: Win c. Brown.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร