การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

อารยา อุ่นเจ้าบ้าน[1]
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อำนวย ทองโปร่
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทความวิจัย

รับต้นฉบับ: 9 มีนาคม 2566 รับตีพิมพ์: 6 มิถุนายน 2566

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสหวิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé’s method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

[1]การติดต่อและการร้องขอบทความนี้ กรุณาส่งถึง นางสาวอารยา อุ่นเจ้าบ้าน e-mail: June.aya9876@gmail.com

2.1 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีสหวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา

A STUDY OF TEAMWORK COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO TEACHERS' PERSPECTIVE IN BANGKOK SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Araya Unchaoban [1]
Ramkhamhaeng University

Amnuay Thongprong
Ramkhamhaeng University

Research Article

Received: 9 March 2023 Accepted: 6 June 2023

The research objectives were to study and compare teamwork competency of school administrators according to teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 classified by education levels, work experiences and consortium. The sample was 365 teachers in the schools under Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 in the academic year 2022. The research instrument was a questionnaire about teamwork competency of school administrators according to teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. The data were analyzed by using mean, standard deviation and t-test, the one-way analysis of variance (ANOVA) and Scheffé's method of multiple comparison test.

The research results were found as follows.

1. The overall and each aspect of teamwork competency of school administrators according to teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 were at high level.

2. The result of comparing competency of school administrators according to teachers' perspective in Bangkok secondary Education Service Area Office 2 were as follow:

2.1 Teachers with different in educational level had different opinions on the teamwork competency of school administrators as teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 on the overall and in all aspects were found no difference.

[1]Correspondence concerning this article and requests for reprints should be addressed to Araya Unchaoban e-mail: June.aya9876@gmail.com

2.2 Teachers with different in work experience had different opinions on the teamwork competency of school administrators as teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 on the overall were found no difference but the aspect of collaboration has statistically significant level of .05.

2.3 Teachers with different consortium had different opinions on the teamwork competency of school administrators as teachers' perspective in Bangkok Secondary Education Service Area Office 2 on the overall and in all aspects have statistically significant level of .05.

Keywords: competency, teamwork, school administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น หลักสำคัญก็คือการศึกษา เพราะการศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ จึงจำเป็นต้องยกระดับประชากรให้ได้มาตรฐานสากล สิ่งแรกที่ต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ คือ ศักยภาพที่เป็นสากล โดยการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาต้องเดินหน้าสู่พัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก

การพัฒนาองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การเพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้น (เอกสิทธิ์ สนามทองและคณะ, 2562) กล่าวว่าการพัฒนาองค์การจะประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีนั้นทีมงานในการดำเนินการพัฒนานั้นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทั้งระบบ รวมถึงจะต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายและองค์การจะพิจารณาจัดตั้งทีมงานเพื่อทำหน้าที่ในการพัฒนางานไม่ว่าจะเป็นตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2557) ให้ความสำคัญของการพัฒนาองค์การโดยเน้นในเชิงกระบวนการของกลุ่มและองค์การเป็นที่ตั้ง โดยกระบวนการเหล่านี้จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกในได้ใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาความสามารถเต็มที่ เน้นทีมงานเป็นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ถึงพฤติกรรมขององค์การเป็นส่วนรวม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของทีมงาน

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการพัฒนาบริหารองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาสมรรถนะ พรพิศ อินทะสุระ (อ้างอิงใน อินทิรา อินทโชติ, 2555) กล่าวว่าบุคคลที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู จากสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาข้อหนึ่งคือสมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มี

ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ พร้อมเข้าไปมีส่วนร่วมและปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือโดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มที่และติดต่อสื่อสารประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาจากงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ นำมากำหนดตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ซึ่งมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้องค์กรนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จากความสำคัญนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ การอาศัยการทำงานเป็นทีมภายในองค์การเป็นกำลังสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีบริบทแบ่งสถานศึกษา 52 แห่ง ตามสหวิทยาเขต 6 สหวิทยาเขต มีผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก และมีประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารการศึกษาและการทำงานร่วมกันที่จะต้องประสานงาน ติดต่อสื่อสารกัน จากรายงานผลการประเมินประจำปี 2564 พบสภาพปัญหาจากผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ในตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จ อยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานขาดความชัดเจน มีการสื่อสารในทีมคลาดเคลื่อนไม่สะท้อนสภาพปัญหาขององค์กร ไม่ครอบคลุมกลุ่มงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกกลุ่ม/หน่วยงานเห็นความสำคัญในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ หารูปแบบหรือวิธีการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสม จากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ที่มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยนำนโยบายสู่การปฏิบัติและให้สถานศึกษาในสังกัดใช้เป็นกรอบการดำเนินงานพร้อมทั้งขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีมดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ทำให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ก่อน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถ ร่วมระดมความคิดที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลประสานสอดคล้องกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าในการการทำงานเป็นทีมจะเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะพัฒนางานให้มีความชัดเจนและมีการประสานติดต่อสื่อสาร ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนที่ต้องมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี

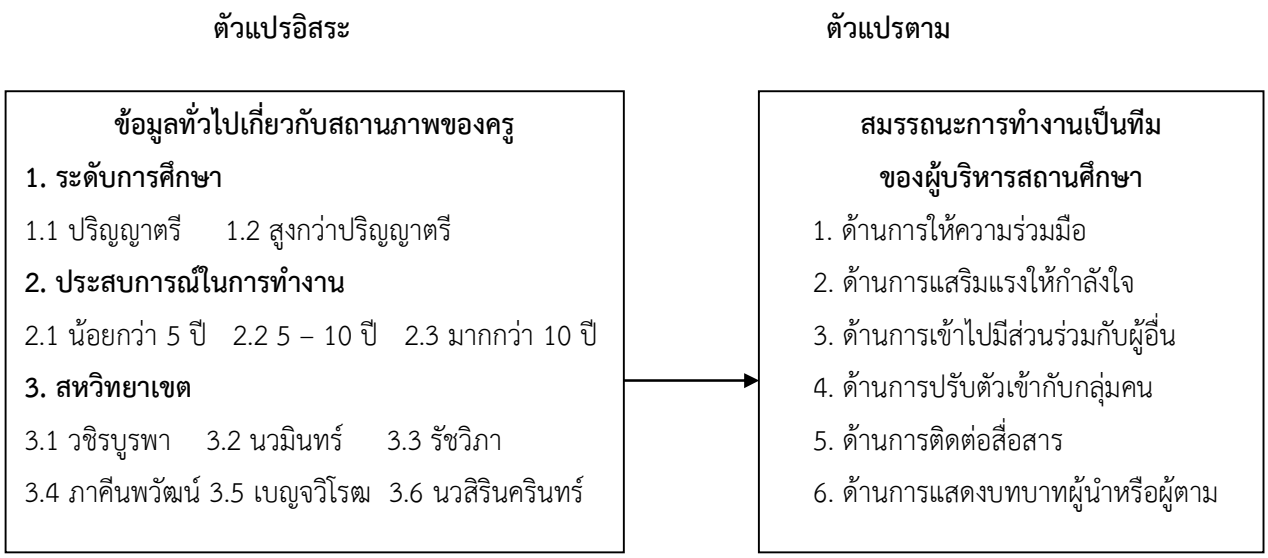
จากการศึกษาสภาพปัญหาและความเป็นมาความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความตั้งใจในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ก็เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางและส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์การทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานการศึกษา และผู้สนใจนำไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีม ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสหวิทยาเขต

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จากสถานศึกษาจำนวน 52 แห่ง ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 5,854 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 365 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของโคเฮน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามสหวิทยาเขต จากนั้นเทียบสัดส่วนของกลุ่มประชากรของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาที่อยู่ในแต่ละสหวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสหวิทยาเขต เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบบสอบถามมีจำนวน 48 ข้อ เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัย จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 ด้าน กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา สร้างข้อคำถามในแต่ละข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป นำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามออนไลน์ ตามระยะเวลาที่กำหนด ระหว่างวันที่ 1 - 10 ตุลาคม 2565 รวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับคืนทั้งหมดจำนวน 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ทัศนะของครูต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและสหวิทยาเขต ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จะนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé’s method)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	**ทัศนะของครู**		
ของผู้บริหารสถานศึกษา	**M**	**S**	**ระดับ**
1. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.15	0.48	มาก
2. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	4.15	0.48	มาก
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน	4.21	0.48	มาก

4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.17	0.49	มาก
5. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจ	4.18	0.49	มาก
6. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.20	0.53	มาก
รวม	**4.18**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M= 4.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน (M= 4.21) รองลงมาคือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (M= 4.20) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือกับด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น (M= 4.15)

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสหวิทยาเขต

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	**ระดับการศึกษา**				t	*p*
	ปริญญาตรี		**สูงกว่าปริญญาตรี**			
	M	S	M	S		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.14	0.43	4.15	0.52	-0.214	0.831
2. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	4.15	0.44	4.15	0.53	-0.048	0.962

3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน	4.19	0.42	4.22	0.53	-0.499	0.618
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.15	0.44	4.19	0.54	-0.733	0.464
5. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจ	4.17	0.43	4.19	0.55	-0.308	0.759
6. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.18	0.46	4.23	0.58	-0.947	0.344
รวม	**4.16**	**0.40**	**4.19**	**0.51**	**-0.499**	0.618

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	**ประสบการณ์ในการทำงาน**						F	*p*
	น้อยกว่า 5 ปี		**5 – 10 ปี**		**มากกว่า 10 ปี**			
	M	S	M	S	M	S		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.22	0.38	4.07	0.59	4.15	0.40	3.338*	0.037
2. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	4.22	0.38	4.08	0.59	4.15	0.40	2.733	0.066
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน	4.28	0.36	4.14	0.57	4.22	0.44	2.625	0.074
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.21	0.40	4.12	0.59	4.18	0.43	1.411	0.245
5. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจ	4.25	0.37	4.11	0.59	4.21	0.45	3.004	0.051
6. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.21	0.44	4.19	0.61	4.21	0.49	0.125	0.883
รวม	**4.23**	**0.34**	**4.12**	**0.56**	**4.19**	**0.41**	2.149	0.118

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's method)

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการให้ความร่วมมือ

ประสบการณ์ในการทำงาน	**M**	**ประสบการณ์ในการทำงาน**		
		น้อยกว่า 5 ปี	**5 – 10 ปี**	**มากกว่า 10 ปี**
		4.22	**4.07**	**4.15**
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.22		*	
2. 5 – 10 ปี	4.07			
3. มากกว่า 10 ปี	**4.15**			

จากตาราง 4 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ในด้านการให้ความร่วมมือ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	สหวิทยาเขต						F	*p*
	M วชิรบูรพา	M นวมินทร์	M รัชวิภา	M ภาคีนพวัฒน์	M เบญจวิโรฒ	M นวสิรินครินทร์		
1. ด้านการให้ความร่วมมือ	4.29	4.12	4.23	4.11	4.11	3.98	3.371*	0.005
2. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น	4.30	4.16	4.23	4.12	4.09	3.93	4.708*	0.000
3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน	4.36	4.19	4.24	4.20	4.17	4.07	2.538*	0.028
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.31	4.16	4.24	4.19	4.11	3.97	3.778*	0.002
5. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจ	4.35	4.20	4.20	4.20	4.13	3.98	9.992*	0.002
6. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.33	4.23	4.27	4.16	4.19	4.02	2.691*	0.021
รวม	4.32	4.18	4.24	4.16	4.13	3.99	3.866*	0.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีสหวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé’s method)

ตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามสหวิทยาเขต โดยภาพรวม

สหวิทยาเขต	M	สหวิทยาเขต					
		วชิรบูรพา	นวมินทร์	รัชวิภา	ภาคีนพวัฒน์	เบญจวิโรฒ	นวสิรินครินทร์
		4.32	4.18	4.24	4.16	4.13	3.99
1. วชิรบูรพา	4.32						*
2. นวมินทร์	4.18						
3. รัชวิภา	4.24						
4. ภาคีนพวัฒน์	4.16						
5. เบญจวิโรฒ	4.13						
6. นวสิรินครินทร์	3.99						

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตามทัศนะครูที่ปฏิบัติการสอนในสหวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม พบว่าครูที่อยู่ในสหวิทยาเขตวชิรบูรพา มีค่าเฉลี่ยทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่อยู่ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน รองลงมาคือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้ความร่วมมือกับด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มีการพัฒนา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอบคัดเลือกได้ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ต้องมีการฝึกอบรมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้อำนวยการสถานศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งในการอบรมจะต้องแสดงถึงศักยภาพด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของสุเมธ งามกนก (2551) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล สถานการณ์ หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และมีทักษะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่างๆ โดยมีความเชื่อมั่นและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับความจริงพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารที่ดีนอกจากจะเป็นผู้นำขององค์กรแล้ว ยังควรเป็นผู้ตามที่ดีด้วย เพื่อให้เข้าใจในทุกกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของศรสวรรค์ สุขสนาน (2561) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความร่วมมือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและการสร้างบรรยากาศของการทำงาน รวมทั้งการใช้เทคนิคกระบวนการให้ผู้ร่วมงานทุกคนในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องแนวคิดของ DuBrin (1998) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความร่วมมือ (Cooperation theory) เป็นทฤษฎีการสร้างทีมงานโดยที่มีการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขันกัน ผู้นำบางคนได้สนับสนุนสมาชิกของทีมของคนให้ปฏิบัติ ต่อกันและกัน เสมือนว่าพวกเขาคือลูกค้าซึ่งกันและกันเพื่อสร้างให้เกิดความร่วมมือ ผู้นำสามารถ สื่อสารเกี่ยวกับบรรทัดฐานของทีมโดยการใช้คำและวลีเป็นประจำเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือ หรือองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นวิธีการในการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยการสังเกตการณ์และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานโดยรองผู้อำนวยการในกลุ่มงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อยู่ และเป็นการการเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับและร่วมมือกันระหว่างรองผู้อำนวยการสถานศึกษากับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ คงพลิ้ว (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมีส่วนร่วมกับครูและผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมร่วมกับครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่างๆของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา และการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในทีม สอดคล้องแนวคิดของ อริศษรา อุ่มสิน (2560) ที่กล่าวถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น คือการที่บุคคลในองค์กรร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับครูและผู้อื่นได้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับครูและ

บุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่างๆ มีความเชื่อมั่นและความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ยอมรับความจริงพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน มีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน เกิดจากบุคคลในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือใช้ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนร่วมงาน หน้าที่ การทำงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้ขึ้น การยอมรับภารกิจหลักของทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นที่จะผลักดันให้มีการดำเนินการ เพื่อให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวให้เข้ากับครูและผู้อื่นได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ความไว้วางใจต่อกันในทีม ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผยต่อกันมี ความเสมอต้นเสมอปลายและให้ความนับถือซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการทำให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดี ไม่ใช่แม้แต่ผู้บริหารปรับตัว ในส่วนของผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็จะเกิดการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นด้วยเช่นเดียวกัน จึงเป็นบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนเข้ามาร่วมแก้ปัญหา ให้การรับฟังซึ่งกันและกัน มีความเปิดเผยต่อกัน มีความสะดวกใจต่อกัน และพร้อมเข้าช่วยเสริมในส่วนที่คนอื่นยังขาดอยู่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553) ที่กล่าวถึงการปรับตัวเข้าหากับคน มีความสำคัญมากในสถานศึกษา ที่ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย เพราะเป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวุฒิ จันทรสว่าง (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถนศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่าในภาพรวมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการเข้าไปมีสวนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีทักษะในการฟังอย่างวิจารณญาณ สรุปสาระสำคัญได้ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และสนับสนุน

ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ซักถามและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัลลภ วรรณโอสถและประสพชัย พสุนนท์ (2561) ที่ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสาร เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นกระบวนการรับ-ส่งข้อมูลแล้วถ่ายทอดข้อมูลไปยังบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดเพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามความประสงค์โดยเฉพาะองค์กรที่มีหน่วยงานและบุคลากรจำนวนมาก บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ตามเป้าหมายและ ระยะเวลาที่กำหนด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารที่ชัดเจน มีความระมัดระวังในการสื่อสารของตนทั้งในรูปแบบ วัจนภาษา และอวัจนภาษา ซึ่งข้อความที่ถูกสื่อออกไปมีผลต่อความรู้สึกและความเข้าใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันอาจมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกันของสมาชิก ทำให้เกิด ช่องว่าง หรืออุปสรรคของการสื่อสารภายในทีม ดังนั้นเมื่อผู้บริหารจะทำการสื่อสารประเด็นใดกับสมาชิกภายในทีม ผู้นำต้องคิดก่อนเพราะถ้าสื่อสารในสิ่งที่ผิดหรือ ไม่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทีม การกลับมาแก้ในสิ่งที่สื่อสารไปแล้วเป็นสิ่งที่ยากมากสำหรับการจะทำให้สมาชิกเข้าใจในประเด็นที่แท้จริงที่ต้องการได้ นอกจากนั้น ผู้บริหารอาจมีการรับฟังแนวคิดและข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกันภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกันโดยใช้ภาษาที่ชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร

1.5 ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ครูและบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ครูในโอกาสที่เหมาะสม สามารถสร้างจูงใจให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานในทีมด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เสริมแรงแก่ครูด้วยวาจาที่ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน เสริมกำลังใจด้วยท่าทางที่แสดงความสนใจในคำตอบ

ของครูและบุคลากร เสริมกำลังใจด้วยการให้รางวัลหรือสัญลักษณ์ที่ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Maslow(1980) ที่ให้แนวคิดว่า มนุษย์มีความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจพฤติกรรมให้เกิดความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องงการดังกล่าว และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ครูในโอกาสที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ ที่จะต้องสร้างสรรค์ให้มีขึ้นในสถานศึกษาเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังหลอมรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนิดา จริสถิตถาวร(2550) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลจึงมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน สถานศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตปัญญาชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญ ก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

1.6 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแสดงออกถึงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับครูได้อย่างเหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ให้คำแนะและเป็นที่ปรึกษาที่ดี เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกิน

ความสามารถความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม และผู้บริหารยังต้องสร้างแนวคิดในการหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน สามารถคิดวิเคราะห์และสื่อสารเชิงบวกได้ดี มีความเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับครูในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ บัวอุบล และคณะ. (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสหวิทยาเขต สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีงานการจัดการเรียนการสอน และงานสนับสนุนการศึกษาในกลุ่มงานบริหารต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมักจะเป็นงานที่เคยปฏิบัติเหมือนเดิมทุกๆปีการศึกษา ซึ่งครูสามารถจัดระบบวางแผนการทำงาน ร่วมมือกันดำเนินงานของตนเองได้และครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งมีความพร้อมและมีวุฒิภาวะค่อนข้างสูงที่จะสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นระดับการศึกษาของครูที่จบปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยความรู้ทางทักษะของครูจึงเป็นความรู้ที่มีทักษะทางเทคนิคหรือการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พศิน แตงจวง (2558) ที่กล่าวถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู 3 วิธี คือ 1. การพัฒนาตนเอง 2. การอบรมและพัฒนาจากองค์กรหรือสถานศึกษา 3. การอบรมและพัฒนาจากหน่วยงานกลาง ดังนั้นจึงทำให้ครูมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐนันท์ กุณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.2 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานสูง โดยการบริหารงานบนฐานความรู้ทางด้านหลักการและทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้มีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ ไว้วางใจจากครู ทำงานเป็นทีมร่วมกับครูและสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สนองตอบกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้อง 1. มีเป้าหมายร่วมกัน 2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3. มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4. มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5. มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 6. มีการตัดสินใจร่วมกัน ยกเว้น ด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า มีคู่ต่างรายคู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความร่วมมือสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เมื่อสอบบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูแล้ว เมื่อเริ่มเข้าทำงานผู้บริหารจะใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิด มีการประเมินและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อนำเอาศักยภาพของแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาและตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ จึงเป็นเหตุให้ครูที่ประสบการณ์ทำงานยังน้อยๆอยู่ มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี ซึ่งมีประสบการณ์ที่มากขึ้นก็จะทำให้ครูเกิดความชำนาญมากขึ้น จึงได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้างานที่มีความเข้าใจในวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและได้เข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ประชุมตรวจสอบติดตามการดำเนินงานที่จะต้องทำงาน อยู่ร่วมบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของในการแก้ปัญหาประเด็นต่างๆของงาน ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา มีความใกล้ชิดกับผู้บริหารจึงอาจมีทัศนะที่หลากหลายกับผู้บริหารที่มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ดีหรือกับผู้บริหารที่ยังขาดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นผลให้ครูที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี มีทัศนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความร่วมมือในสภาพจริงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประคอง สุคนธจิตต์ (2551) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้ สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี มีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร มีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว ทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด โดยทีมที่มีแนวทางในการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐนันท์ กุณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

2.3 ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีสหวิทยาเขตต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสหวิทยาเขต อาจมีศักยภาพหรือหลักการบริหาร การปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งผู้บริหารจะเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้นขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงศักยภาพ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของตนเองออกมาเป็นหลัก และยังพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่ามีคู่ต่างรายคู่ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสหวิทยาเขตวชิรบูรพา มีค่าเฉลี่ยทัศนะต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่อยู่ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาที่อยู่ในสหวิทยาเขตนวสิรินครินทร์ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ เมื่อเทียบกับสถานศึกษาในสหวิทยาเขตวชิรบูรพาเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาไปตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัศวนนท์วิวัฒน์ (2559, หน้า 90) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต

1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความร่วมมือ ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับครู มีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือช่วยเหลือครูด้วยความเต็มใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ

2. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน

3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน ผู้บริหารควรมีทักษะในการทำงานร่วมกับครูและบุคคลภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่างๆ ยอมรับความจริงพร้อมที่จะรับประสบการณ์ใหม่ๆ และจะต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์

5. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีการเสริมแรงแก่ครูด้วยวาจาที่ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์และค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และเป็นผู้ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

ฐิตินันท์ บัวอุบล. (2563). *การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก

นพรรณ คงพริ้ว. (2563). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นววิธ อัศวนนท์วิวัฒน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก

พนิดา จริสถิตถาวร. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี.* ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พศิน แตงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.* กมลพับลิชชิ่ง.กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2563). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.* หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐนันท์ กุณะ. (2564). *ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. Veridian E-Journal, Silpakorn University 11(1)

วรวุฒิ จันทร์สว่าง. (2564). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

วัลลภ วรรณโอสถ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). *ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร".* Veridian E-Journal, Silpakorn University 11(1)

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 2560(11), 148.

ศรสวรรค์ สุขสนานและ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2561). *การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16*. Walailak Procedia, 2561(10), 163.

สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์.* 19 (1), 32.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู พ.ศ. 2553*. (กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2553), 2-15.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อินทิรา อินทโชติ. (2555). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสทิธิ์ สนามทอง. 2562. *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* (HRD 4120). พิมพ์ครั้งที่ 3.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership development. Pola Alto, CA: Consulting Psychologists.

Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA: Houghton

Maslow, Abrabam H. *Theory of Human Motivation. 2" ed*. New York: Harper and Rows Publisher, 1980.