

ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
TEAM ADMINISTRATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BAN PHOT BUA
WATTANA ACADEMIC DEVELOPMENT CENTER
UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

นิตยา อินสังข์

Nittaya Ainsang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bangkokthonburi University

E-mail: Insangnittaya667@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามการประเมินของครู จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การสอน

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 137 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 97 คน การวิจัยมี 4 ขั้นตอน (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุและประสบการณ์การสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารทีมงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study team administration skills of school administrators in Ban Phoch Bua Wathana Academic Development Center under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3; and (2) to compare team administration skills of school administrators in Ban Phoch Bua Wathana Academic Development Center under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3; according to teacher evaluation, classified by age and teaching experience.

This research was a survey research. The population was 137 teachers in Ban Phoch Bua Watthana Academic Development Center. Under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, The sample was 97 teachers, obtained by stratified random sampling. The research procedure consisted of 4 steps: (1) review of related literature; (2) constructing research instrument; (3) collecting the data; and (4) analysis the data. The instrument for collecting data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation. And t-test

The results of the research found that: (1) team administration skills of school administrators in Ban Phoch Bua Wathena Academic Development Center under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3, overall and each aspect were at high level; and (2)) to compare team administration skills of school administrators in Ban Phoch Bua Wathena Academic Development Center under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3; according to teacher evaluation, classified by age and teaching experience, overall were not different.

Keywords: Team Management Skills, School Administrators, Phetchabun Primary Educational Service Area Office, Area 3

บทนำ

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้น โครงสร้างของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ให้มีความเจริญก้าวหน้าทันกับกระแสโลกในยุคปัจจุบัน จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องรู้จักเรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม ซึ่งการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจในหลักการของภาวะผู้นำ สามารถจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว ผู้บริหารเองจะต้องสื่อสารกับบุคลากรในโรงเรียนให้ชัดเจน โดยผู้บริหารจะต้องใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อย่างไรก็ตาม การร่วมมือกันทำงานของทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนให้การทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพเห็นพ้องต้องกันในภารกิจโดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสิ่งสำคัญจึงส่งผลให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจ มีความผูกพันกัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือต่อกันช่วยสร้างขวัญ

กำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า บางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงบุคคลเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และงานบางอย่างเป็นงานที่หน่วยหลายหน่วยงานรับผิดชอบมาก หากได้มีความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิด ทำงานร่วมกันจะทำให้งานนั้นๆประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และถ้าหากว่าทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝน โดยมีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญการทำงานและมีการประสานงานที่ดี สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสามัคคี มีการร่วมมือกันมากกว่าการที่สมาชิกแต่ละคนจะแยกกันทำหน้าที่บทบาทของตนเอง พยายามที่จะแสดงความคิดเห็นเพียงคนเดียวโดยไม่สนใจสมาชิกในทีม จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่างๆในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ มีบุคลากรหลักในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผลักดันให้การจัดการกิจกรรมต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยแผนงานโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงได้มากหรือน้อย และมีประสิทธิภาพเพียงใด ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญ หากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษา ขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคต่างๆได้ เช่น การทำงานบางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ งานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนดส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2553 : 11)

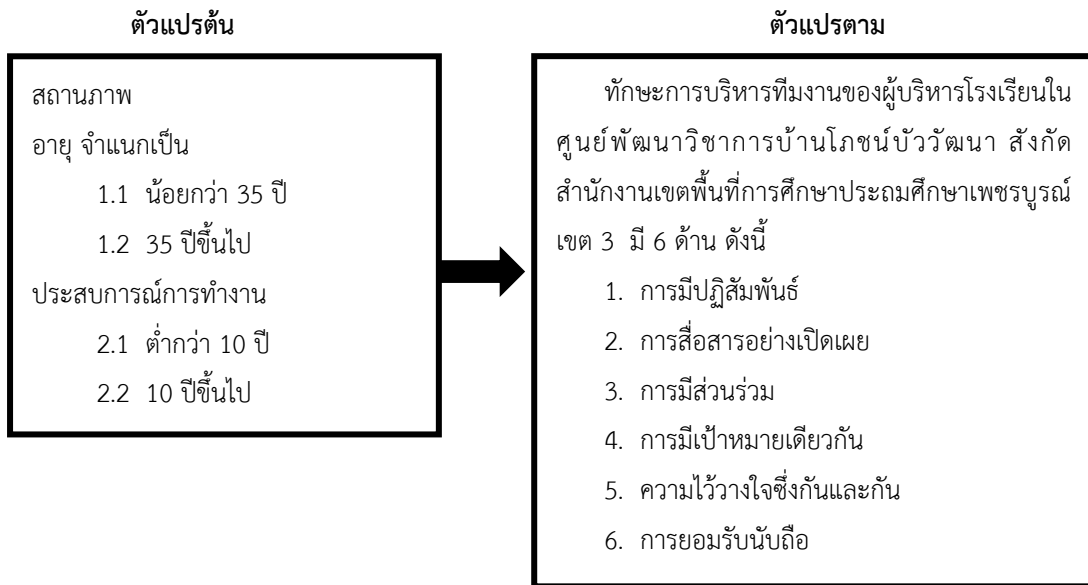
จากความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาจะพบว่า การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือร่วมใจกับทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและเอกชน คือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ มีบุคลากรหลักในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผลักดันให้การจัดการกิจกรรมตามแผนและโครงการต่างๆ ที่กำหนดไว้สำเร็จลุล่วงมากน้อยเพียงใด จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัวพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประกอบด้วย ทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัวพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามการประเมินของครูจำแนกตามอายุ และ ประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 โรงเรียน ครูจำนวน 137 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgen. 1970: 607 - 610) และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ซึ่งกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์ และคาห์น (Best and Kahn) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550: 55)

- 5 หมายถึง ทักษะการบริหารที่ทีมงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ทักษะการบริหารที่ทีมงานอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ทักษะการบริหารที่ทีมงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ทักษะการบริหารที่ทีมงานอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ทักษะการบริหารที่ทีมงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสอดคล้องกับการศึกษาทักษะการบริหารที่ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในเรื่องของทักษะการบริหารที่ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการศึกษาทักษะการบริหารที่ทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3.2 กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำแบบสอบถามของ เอริค นที เลอนอบ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี (2562) โดยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงยึดตามเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่วิเคราะห์สาระโดยผู้วิจัย

3.4 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องและเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.5 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน และให้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Object Congruence) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดการประเมิน และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้อง

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Object Congruence : IOC) โดยค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะประธานและกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.7 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.91

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโภชนบำบัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้โรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโภชนบำบัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และกำหนดรับคืนแบบสอบถาม

3) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ประกอบด้วย อายุ และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโภชนบำบัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2557: 4) แปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีทักษะการบริหารทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารทีมงาน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารทีมงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีทักษะการบริหารทีมงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการวิเคราะห์ผลการประเมินครั้งนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Items Object Congruence : IOC)

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่า (t – test)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวม

(n = 97)

ด้านที่	ทักษะการบริหารทีมงาน	\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การมีปฏิสัมพันธ์	4.42	0.28	มาก
2	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.45	0.25	มาก
3	การมีส่วนร่วม	4.41	0.31	มาก
4	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.46	0.38	มาก
5	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.43	0.24	มาก
6	การยอมรับนับถือ	4.57	0.26	มากที่สุด
	รวม	4.46	0.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46, S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยอมรับนับถือ (\bar{X} = 4.57, S.D.=0.26) รองลงมาด้านกรมีเป้าหมายเดียวกัน (\bar{X} = 4.46, S.D.=0.38) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดด้านกรมีส่วนร่วม (\bar{X} = 4.41, S.D.=0.31)

การเปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบค่า t - test (Independent) แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ

ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน	น้อยกว่า 35 ปี		35 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.42	0.24	4.45	0.32	-2.50
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.41	0.24	4.54	0.27	-2.32
3. การมีส่วนร่วม	4.38	0.29	4.48	0.34	-1.60
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.42	0.37	4.54	0.39	-1.41
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.40	0.25	4.50	0.22	-1.70
6. การยอมรับนับถือ	4.42	0.28	4.46	0.18	-1.20
เฉลี่ยรวม	4.44	0.28	4.48	0.29	-1.79

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
1. การมีปฏิสัมพันธ์	4.45	0.27	4.38	0.28	1.28
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.45	0.26	4.45	0.25	0.05
3. การมีส่วนร่วม	4.40	0.29	4.42	0.34	0.24
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.44	0.37	4.49	0.39	0.62
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.39	0.25	4.50	0.21	2.31
6. การยอมรับนับถือ	4.61	0.25	4.49	0.25	2.32
เฉลี่ยรวม	4.45	0.28	4.46	0.29	1.14

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

การวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.90 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

1.2 ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโขนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วม

1.2.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามัคคีกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจกัน

1.2.2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจความต้องการของผู้นำทีมอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาซักถามปัญหาการทำงานจากผู้นำได้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง

1.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้และวางแผนในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีม ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานให้สำเร็จ

1.2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาดจากการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกต้องร่วมมือกัน

1.2.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ผู้นำทีมให้ความไว้วางใจสมาชิกทีมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาคิดช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำทีมมีการตอบข้อสงสัยในการทำงานเป็นประโยชน์ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นผู้นำทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงานได้

1.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในสิทธิอันพึงพึงได้ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความจริงใจของกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถจุดดีจุดเด่นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความศรัทธาในตัวผู้นำทีม ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ

1.3 เมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบึงวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมีเป้าหมายเดียวกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 เมื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบึงวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม และการมีเป้าหมายเดียวกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อักษร ใจอ่อน (2562: 43) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดการระบบการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด สามารถแสดงความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐฐริดา บุ่งทอง (2561: 6) ได้กล่าวว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองลาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงาน และความเข้มแข็งขององค์กรพบว่า สมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ด้านการสร้างควมไว้วางใจในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันมากขึ้น การติดต่อสื่อสารในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน และด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงาน

2. เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามอายุ พบว่า การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมีเป้าหมายเดียวกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2560: 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับ ศรสุวรรณ สุขสนาน และ จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2560: 8) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง เพราะ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ยังมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน จึงเกิดการพูดคุยติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. เปรียบเทียบทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโพนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม และการมีเป้าหมายเดียวกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ พ่วง

โพธิ์ (2560: 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ต่างมีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก สภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ตครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และจากผลของการวิจัยเป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงรวมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครูจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานของกลุ่มที่ใช้วิธีการเป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบ ที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา วางแผนทำงาน การติดตามผลงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสนอันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กร หรือหน่วยงานและมีการให้การสนับสนุนจูงใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์พัฒนาวิชาการบ้านโกชนบัววัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเข้าใจ มีความสามัคคี และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
3. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจิตสำนึก ร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทีมในการตอบสนองภัยในการทำงานอย่างเป็นประโยชน์ได้
6. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีม และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานสำเร็จไปได้อย่างเรียบร้อย

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณ์. (2560). **การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์. (2560). **ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อักษร ใจอ่อน. (2562). **การศึกษาการประเมินของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.** (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Austin, A. E.; Baldwin, R. G. (1991). **Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching.** Washington DC: George Washington Press.
- Best, John W. (1977). **Research in Education.** 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Briggs, Hilary. (2001). Why Team Building Does Not Work in Recession: Engaging Staff in Practical Projects Delivers Business Results. **Human Resource Management International Digest.** 1(19): 32-35.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Foster, C. R. (1952). **Psychology for Life Adjustment.** Chicago: American Technical Society.
- Herzberg F., Mausnerm B., & Snyderman, B.B. (1959.) **The motivation to work.** New York: John Willey and Sons.
- Kezsbom, D. (1990). Are you really ready to build a project team?. *Industrial Engineering.*
- Kolesnik, W. L. (1970). **Education Psychology (2nd ed.).** New York: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J.R. (1997). “The myth of the top management team (Performance issue in work)”, **Harvard Business Review.** 2(4): 34-54.
- Oskamp, S. (1977). **Attitudes and Opinions.** New Jersey: Prentice hall Inc.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. **Dissertation Abstracts International,** 55(4), 926-A.
- Scott. M. M. (1970). **Every Employers a Manager: More Meaningful Work Through Job Environment.** New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organizational climate.** Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). **Team building strategy.** Hampshire: Gower Publishing.
- Zadra, N.L. (2002). “Team Teaching: A Study of Collaboration”, **Dissertation Abstracts International.** 62 (3): 1889.