

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
 TEAMWORK OF SCHOOL ADMINISTRATORS
 UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภทวิรินทร์ วิชัยรัชกรกิตต์

Phattaweerin Wichairatchakornkit.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Education, BangkokThonburi University

E-mail: beebie49241107 @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 2,100 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน โดย การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ (2) ผลการ เปรียบเทียบกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร

Abstract

The objectives of the research were: (1) to study teamwork of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare teamwork of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by educational level, and work experience.

The research was survey research. The population was 1,835 teachers in schools under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The sample was 320 teachers, determined by Krejcie Morgan's table, and obtained by stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a five-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) teamwork of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, overall and in aspect was a high levels; and (2) comparison of teamwork of school administrators under Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience were not different.

Keywords: Teamwork, School Administrators, Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่งสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิด ความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้อง ตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน การทำงานเป็นทีม ถือว่าเป็นหัวใจหนึ่งในการทำงานร่วมกัน องค์กรไหน บริษัทไหน หน่วยงานไหน ที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น บริษัทนั้น หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว” ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทุกๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงาน และหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงาน และหรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่น และสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วย จัดการด้วยตนเอง “ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาท ของตนในเวลาต่างๆ กัน คล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตน บางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตาม คนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย” (นพวรรณ คงพลี, 2563: 1-3)

พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กร และสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามพึ่งพาตัวเอง สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่มีหลักเลียง ร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเอง ให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน ทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายากอันใดพวกเขาก็จะร่วมมือกัน เช่น อาจปกป้องคนที่มาทำงานสายหรือ เลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะโดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไปนัก เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล สมาชิกสัก 5 คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากเกินไปนั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม ในขณะที่สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนกำลังทำงาน คนอื่น ๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก อาจมีการจัดกลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คน ซึ่งจะมีบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงพอ หรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างเรียบร้อย แต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขี่จะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครั่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครั่งหนึ่งเห็นอีกแบบ

หนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใดๆ “การรู้จักเพื่อนร่วมทีมอีกอย่างหนึ่งที่เราควรจำก็คือท่านไม่ควรมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป จึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนคติกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไป แต่โปรดระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันทีเดียวนัก เพราะว่าเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนเป็นอย่างดีสมาชิกของทีม” (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559: 5-6) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (**Participate**) การเข้ามาร่วมมือร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (**Collaborate**) และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (**Co-ordinate**) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับ ทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียน รวมไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่นๆภายนอกอีกด้วย เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชนโดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจะมีบทบาทสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558: 39-40) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553: 9) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานที่เฝ้ายามไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ ได้สรุปว่าการสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้นสมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงานเพราะการจะทำงานได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน (สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร, 2558: 3) สอดคล้องกับคำกล่าวของ Wood cock and Francis, (1981: 3)

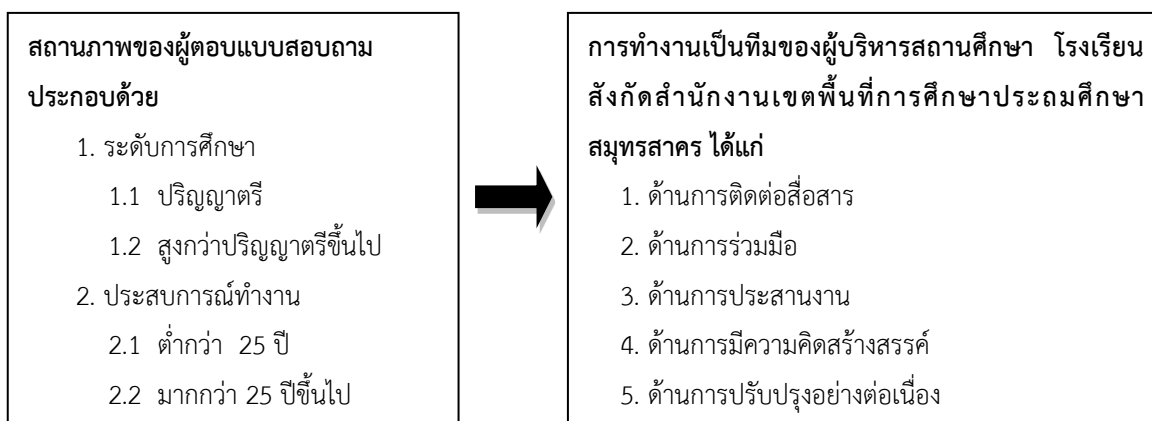
ทีมงาน (**Team Work**) หมายถึงกลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (โดยใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (มัลลิกา วิชุกรอิงครัต, 2553: 8) ซึ่งคนในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือการทำงานร่วมกัน Parker (1990: 16) อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของทีมงานไว้สอดคล้องกัน คือ กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีม ต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และที่สำคัญที่สุดคือ การสื่อสารที่ดี (Wood cock, 1989: 75-116)

จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยเป็นครูที่ทำการสอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครว่า การทำงานเป็นทีมตามการประเมินของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการ ทิศทางในการทำงานเป็นทีมอย่างไร ในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 1,835 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 320 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก เกรงซีและมอร์แกน (1970:607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เทียบสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย: ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี ขั้นตอน ดังนี้ 1.ขั้นตอนการออกแบบการวิจัย 2. ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพและความเหมาะสมของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา 3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์เพียงใด 4. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective congruence: IOC) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไปถือว่าตรงตามวัตถุประสงค์ แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ 5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งการประเมินความ

เที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) 6. นำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทราบและพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยได้
2. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมกลับคืนมาด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 320 ชุด ครอบคลุมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเฉลี่ยร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ พร้อมแปลผลการวิเคราะห์การศึกษาได้มา โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย เปอร์เซ็นต์ไทล์
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ และแปลผลสรุปให้ทราบโดยละเอียด โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535)
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด
3. หาข้อมูลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนวิถีพุทธมุขดาหาร เขต 1 โดยการเปรียบเทียบตามการประเมินของครูที่จำแนกความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2545: 316)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ 1. ค่าความถี่ 2. ร้อยละ 3. ค่าเฉลี่ย 4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5. การทดสอบค่าที

ผลการวิจัย

(1) ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยดังตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 320 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 65.94 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.06 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.07 รองลงมาคือสูงกว่า 25 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.93

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	ระดับการศึกษา		
	1.1 ปริญญาตรี	211	65.94
	1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	109	34.06
	รวม	320	100
2.	ประสบการณ์ทำงาน		
	2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	189	59.07
	2.2 มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	131	40.93
	รวม	320	100

(2) วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน (n=320)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมตามการประเมินของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1.	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.29	0.74	มาก
2.	ด้านการร่วมมือ	4.28	0.72	มาก
3.	ด้านการประสานงาน	4.34	0.70	มาก
4.	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.62	มาก
5.	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.61	มาก
	รวม	4.36	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.45$) และด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$)

(3) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ค่า t-test ดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน (n=320)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือสูงกว่า		t	P
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.36	0.74	4.30	0.66	0.65	0.63
2	ด้านการร่วมมือ	4.39	0.82	4.35	0.74	0.68	0.56
3	ด้านการประสานงาน	4.52	0.55	4.32	0.61	0.54	0.63
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.74	4.32	0.70	0.55	0.64
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.70	4.37	0.72	0.67	0.56
รวม		4.39	0.71	4.33	0.69	0.92	0.48

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน (n=320)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมตามการประเมินของครู ที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน				t	P
		ต่ำกว่า 25 ปี		ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.34	0.64	4.21	0.64	0.53	0.64
2	ด้านการร่วมมือ	4.37	0.72	4.31	0.75	0.64	0.57
3	ด้านการประสานงาน	4.52	0.64	4.47	0.69	0.52	0.55
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.40	0.75	4.23	0.82	0.64	0.65
5	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.82	4.22	0.78	0.66	0.68
รวม		4.37	0.71	4.29	0.74	0.91	0.51

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมตามการประเมินของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบางประเด็น ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงว่า หมายถึงสมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ ได้เข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การร่วมมือสร้างนวัตกรรม และช่วยคิดค้นแก้ไขปัญหาร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพวรรณ คงพริ้ว (2563) การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยต่างประเทศของทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 p.40) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและการสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยเกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงานเป็นทีม

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยได้ และสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นประชาธิปไตย ไม่ปิดกั้นแนวคิด แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวณี วงษ์ชัยบุตร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยของของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และ 4) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีอุปสรรคปัญหาในการทำงาน ก็จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหา ร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม จึงทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือการที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการประสานงานในสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัด อย่างมีประสิทธิภาพ และในการประสานงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลยา โคตรนรินทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับประสิทธิผลของทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับ จากมากไปน้อย

ดังนี้ ความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างทีมการพัฒนาตนเอง คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภาวะผู้นำที่เหมาะสม การครองงาน การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การตรวจสอบทบทวนผลงาน ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมที่สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมได้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การพัฒนาตนเอง การครองงาน การสื่อสาร

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ศึกษาหาความรู้ มีการสืบค้นงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูง การพัฒนาวิทยฐานะ เป็นต้น และสมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ ได้เข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การร่วมมือสร้างนวัตกรรม และช่วยคิดค้นแก้ไขปัญหาร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลำเทียน ฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดหลักคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้นโยบายกับครูในการทุ่มสรรพกำลังกาย กำลังใจ เอาใจใส่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ และการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานให้คิดนอกกรอบ มีการจูงใจให้บุคลากรในฝ่ายให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานเพื่อไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานและหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญญา ประจงใจ (2557: 6) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากร ยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงาน ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557: 10) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้ จากการอบรมศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรัตน์ เทพมะที (2558) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้าน

มิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และด้านมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.6 ผลการเปรียบเทียบกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา และตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน นั้น แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อาจเนื่องมาจากปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภาพร ทองคำ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ยอมรับปรัชญาใหม่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโคตวา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 1. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 2) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยต่างประเทศของTrimble and Miller (1996: 40) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและการสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไปซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยที่ค้นพบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โรงเรียนตามสถานการณ์ให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร การวิจัยเชิงคุณภาพ อีกทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีหลายรูปแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การสังเกต หรือใช้หลายรูปแบบรวมกัน เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก
2. ควรมีการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนและเครือข่ายอื่นๆ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภู่อะเสริฐ.2546. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579**, กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานต์นภา แสงเทพ. (2555). **ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์**, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ข้อมูลฝ่ายทะเบียน. (2566). **ข้อมูลสารสนเทศของสหวิทยาเขตพื้นที่นายรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร**. เอกสารถ่ายสำเนา.
- งามพิศ คุณสอน.2542.**ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาภายใต้ สภาวะการณ์ปกติและวิกฤติ**.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัจจ์จันต์ ธรรมจินดา. (2552). **รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชลธิชา ชิวปรีชา. (2554). **ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยที่ทำกิจกรรมศิลปะด้วยใบตอง**. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา สันตะการผล. (2553). **MBA 50 หลักบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). **การจัดการ = Management**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดช ดอนจันทร์ โคตร. (2550). **การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** **เลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา)
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปการศึกษา รอบ 2 และการประเมินภายนอก รอบ 3**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุณเจริญปราชญา กล้าผจญและสัมพันธ์.2547.**การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าว ฟ่าง.
- นิภาพร ทองคำ. (2560). **การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพวรรณ คงพลี. (2563). **การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.