

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
TEAMWORK OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE HUAI KRACHAO
DISTRICT GROUP UNDER KANCHANABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พัชราภรณ์ ชำนาญหมอ

Patcharaporn Chamnanmor

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: patcharaporn5472@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 152 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบสุ่มชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประสานงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ (2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือและด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were: (1) study level of teamwork of school administrators in the Huai Krachao district group under Kanchanaburi primary educational service area office 2, and (2) to compare teamwork of school administrators in Huai Krachao district group under Kanchanaburi primary educational service area office 2 classified by age and work experience.

This research methodology was a survey research. The population consisted of 250 teachers within teamwork of school administrators in Huai Krachao district group under Kanchanaburi primary educational service area office 2. The sample group comprised 152 teachers, determined using Krejcie and Morgan's Stratified random sampling and simple random sampling techniques were applied. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

Major findings: (1) teamwork of school administrators in Huai Krachao district group under Kanchanaburi primary educational service area office 2 in the overall and specific aspects of teamwork among school administrators were rated at the highest level, while the lowest was in communication; and (2) comparison of teamwork based on age showed a statistically significant difference at the .05 level. However, when considering individual aspects, there were no significant differences in cooperation, coordination, and creativity. Additionally, the comparison based on work experience also indicated a statistically significant difference at the .05 level, while no significant differences were found in communication, cooperation, and coordination.

Keywords: Teamwork, School Administrators, school administrators in Huai Krachao district group, Kanchanaburi primary educational service area office 2

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลาง กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาใน ฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด งานและการพัฒนาประเทศกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เน้นการให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการ ศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ(แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอม สร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีบทบาทเป็นผู้นำ ที่จะสามารถนำผู้อื่นให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของการจัดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 8 โดยมีกำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งเห็นได้ จากการครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การเข้ามามีบทบาทในการให้ความร่วมมือ เพื่อมุ่งพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และการประสานงานระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลาง เขต พื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เช่นเดียวกับระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับ หน่วยงานภายนอกต่างๆ เช่น องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชน องค์กรของมูลนิธิเพื่อการศึกษา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้มีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงานการศึกษา

ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญในการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งได้ยึดหลักการทำร่วมกัน เป็นทีมเน้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของกระบวนการ การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งวางไว้ การศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคน สร้างคุณภาพชีวิต สร้างสังคม และสร้างชาติ ที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนา ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และรู้จักการปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา การ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะที่สอดคล้อง กับความต้องการ เพื่อให้คนไทยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถนำประเทศก้าว ข้ามไปยังประเทศที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคต รวมถึงได้เป็นที่ ยอมรับต่อคนทั่วโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่ดำรงตำแหน่ง ตามสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งนั้น การบริหารมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้นและเห็นชัดขึ้น เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ มีสมาชิกมากขึ้น ลักษณะงานซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซับซ้อนขึ้น หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างหน่วยงาน นโยบายของรัฐ ตลอดทั้ง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการทำ ความเข้าใจ ทำนาย ตัดสินใจ และควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของหน่วยงานลักษณะต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีการประสานงานกันในส่วนต่างๆ ที่มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาเหล่านี้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มคนหลายคนเข้ามาด้วยกัน ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเมื่อมีการทำงานร่วมกันจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้น

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานต้องพึ่งพาความร่วมมือการประสานงานจากฝ่ายต่างๆ ให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกที่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้คนในทีมมีความเข้าใจ เกิดความชัดเจนในประเด็นที่จะต้องทำงานร่วมกัน และเกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูควรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทีมบริหาร ให้รู้จักการทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะสามารถขับเคลื่อนและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเข้าสู่การบริหารการศึกษาได้อย่างเป็นมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม (ไพโรจน์ บาลัน, 2561)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจาที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งแต่ละโรงเรียน นั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดีการทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายการทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำ ให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ แต่จากการ ร่วมทำงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงาน ภายในองค์กรบุคลากรยังมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงานความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการ ทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจาที่อยู่ใน พื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาว่า บุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ขาดภาวะการณเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีประกอบกับต้องรับภาระงานมากขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติจึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องทราบถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มี ประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบ นโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทาง การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้างกลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้ คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และผู้ที่สนใจได้นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

3. สมมติฐานในการวิจัย

3.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

3.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การร่วมมือ
- 3) การประสานงาน
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 250 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 152 คน

4.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.2.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

อายุ จำแนกเป็น

- (1) ต่ำกว่า 35 ปี
- (2) ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป

ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

- (1) ต่ำกว่า 10 ปี
- (2) ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

4.2.3.2 ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของ โรมิก (Romig,

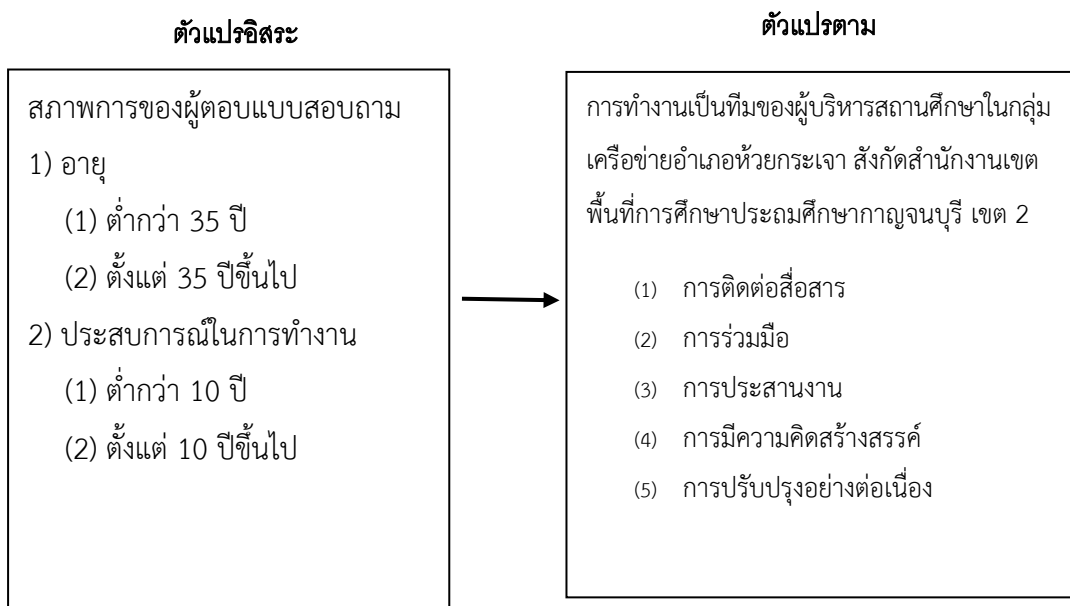
1996) ประกอบด้วย 1)การติดต่อสื่อสาร 2)การร่วมมือ 3)การประสานงาน 4)การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5)การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย

ปีการศึกษา 2567

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามแนวคิด โรมิก (Romig, 1996) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

6.1 เครื่องมือที่ใช้วิจัย ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากนางสาวภัทราวัลย์ วิเศษะภูติ (2566) งานวิจัยเรื่อง เรื่องบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสภวิทยเขตบุงขาคัม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1987) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| ค่าน้ำหนักคะแนน 5 หมายถึง | ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าน้ำหนักคะแนน 4 หมายถึง | ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก |

ค่าน้ำหนักคะแนน	3 หมายถึง	ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าน้ำหนักคะแนน	2 หมายถึง	ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
ค่าน้ำหนักคะแนน	1 หมายถึง	ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้าง แบบสอบถาม ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับองค์ประกอบการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามพร้อมพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ทำการศึกษา กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย
3. นำโครงร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย
4. ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบภาษาและความถูกต้องทางวิชาการ และความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้
 - 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา
 - 2) มีความรู้ ความเข้าใจและเชี่ยวชาญเรื่องงานวิจัย
 - 3) มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านภาษาไทย ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .67 – 1.00
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach,1990)
6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

- 5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าทีแบบ (t-test Independent) สถิติพื้นฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อยตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประสานงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือและด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประสานงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร จะเห็นว่าการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยเฉพาะการสื่อสารในลักษณะสองทาง ซึ่งเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและตรงเป้าหมาย ผู้บริหารมีแนวทางที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารที่โปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริงต่อบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา อันเป็นการสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจร่วม และลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การจัดระบบการสื่อสารให้มีความเข้าใจง่าย ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ยังช่วยสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนมุมมอง และการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทั้งนี้รวมถึงการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย ตลอดจนการโต้ตอบเชิงอภิปราย ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังสนับสนุนให้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำเนินการแก้ไขได้อย่างทันที่ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจในสาระสำคัญของภารกิจและนโยบายต่าง ๆ อย่างตรงประเด็น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวีย์ พิศุทธิศิลสุวรรณ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุก ๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร

สถานศึกษา ครู ได้ชี้แจงพูดคุยข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษาชัดเจน เข้าใจง่าย และครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียน ควรเป็นการบริหารจากหลาย ๆ ฝ่าย ให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน โดยจะต้องมีความชัดเจน ตรงไปตรงมา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดด้านที่ตึงจนเกินไป การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหามาให้ชัดเจน ตรงประเด็น และต่อเนื่อง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นขนาดของสถานศึกษาด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่าง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Julio Gregorio Mora-Ruano, Michael Schurig, Eveline Wittmann (2021) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการสอนของผู้บริหารโรงเรียนกับการทำงานร่วมกันของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่าการศึกษานี้ใช้ข้อมูลจากตัวอย่าง PISA 2015 ของเยอรมนี เพื่อวิเคราะห์ผลของภาวะผู้นำการสอนของผู้บริหารโรงเรียนต่อความถี่ของการทำงานร่วมกันของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการสอนมีผลเชิงบวกต่อความถี่ของการทำงานร่วมกันของครู อย่างไรก็ตาม การทำงานร่วมกันของครูในรูปแบบที่วัดได้ไม่แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือและด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน จะเห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ ที่อายุและประสบการณ์บริหารยังน้อย จึงส่งผลทำให้การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ และการประสานงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ คงพลี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควร

ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 33 คนซึ่งได้จากตารางเทียบของ เครจซี่ และ มอร์แกน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบ สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร วิธีการประสานงานที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องอำไพ สระเพ็ชร (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประสานงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Huimin Xu, Meijun Liu, Yi Bu, Shujing Sun, Yi Zhang, Chenwei Zhang, Daniel E. Acuna,

Steven Gray, Eric Meyer, Ying Ding (2023) ได้ศึกษา The Impact of Heterogeneous Shared Leadership in Scientific Teams พบว่า การศึกษานี้มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในทีมวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากทีมวิจัยกว่า 2 ล้านทีม พบว่าการมีผู้นำร่วมที่มีประสบการณ์หลากหลาย (heterogeneous shared leadership) ส่งผลให้ทีมมีผลกระทบทางวิชาการสูงกว่าทีมที่มีผู้นำร่วมที่มีประสบการณ์ใกล้เคียงกัน (homogeneous shared leadership) โดยเฉพาะเมื่อผู้นำรุ่นใหม่ทำงานร่วมกับผู้นำที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งช่วยเพิ่มอันดับการอ้างอิงของทีมได้ 1-2%

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล และเสนอแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างอิสระ ตลอดจนควรจัดระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และทันสมัย เพื่อให้การถ่ายทอดนโยบายและการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วม และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงาน ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การทำงานกลุ่ม และโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความสามัคคีและความไว้วางใจในหมู่บุคลากร

3. ควรวางแผนและกำหนดโครงสร้างการประสานงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบ รวมถึงควรใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดประชุมเพื่อทบทวนการประสานงานควรดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ควรสนับสนุนให้บุคลากรแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ และไม่จำกัดกรอบความคิดในการพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดเวทีเสนอไอเดียใหม่ ๆ และจัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงานหรือแก้ไขปัญหาในรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอแนวทางที่แตกต่างเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

5. ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร โดยจัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรมีระบบติดตามประเมินผล และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนางาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2) การศึกษาแนวทางการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.ท.).
- กระทรวงศึกษาธิการ (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 – 2579*. กรุงเทพฯ :กระทรวงฯ.
- นพวรรณ คงปลิว (2563). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อครูผู้สอน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จันทบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ผ่องอำไพ สระพีพร (2560). *การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี
- ไพโรจน์ บาลัน (2561). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินทร์.
- ภัทรวัลย์ วิเศษะภูติ (2566). *บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสภวิทยาเขตบุษราคัม สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีด*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 29 - 39.
- Huimin Xu, Meijun Liu, Yi Bu, Shujing Sun, Yi Zhang, Chenwei Zhang, Daniel E. Acuna, Steven Gray, Eric Meyer, Ying Ding (2023). *The Impact of Heterogeneous Shared Leadership in Scientific Teams*. *Information Processing & Management*, 61(1), 103542. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2023.103542>
- Julio Gregorio, Mora-Ruano, Michael Schurig, and Eveline Wittmann (2021). *"Instructional Leadership as a Vehicle for Teacher Collaboration and Student Achievement: What the German PISA 2015 Sample Tells Us."* *Frontiers in Education*, vol. 6, 2021, Article 582773, <https://doi.org/10.3389/educ.2021.582773>
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *"Determining Sample Size for Research Activities"*. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 – 610.