

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

อารีญา ไชยคำจันทร์¹ ชนมณี ศิลาณกิจ²

วันที่รับบทความ: 21 มกราคม 2567

วันแก้ไขบทความ: 29 เมษายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ: 30 เมษายน 2567

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัย พบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) ครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ครูที่อยู่ในสถานศึกษา ขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ; สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: aumchaikhamchan@gmail.com

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Teamwork of School Administrators Based on the Opinions of Teachers in the North Bangkok School Group Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Areeya Chaikhamchan¹ Chonmanee Silanookit²

Received: January 21, 2024

Revised: April 29, 2024

Accepted: April 30, 2024

Abstract

This research article aims to study the level of teamwork of school administrators based on the opinions of teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration; and compares the teamwork of school administrators as classified by educational qualification, work experience and school size. The samples used in the research were 333 teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2023. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.99. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, *t*-test, One-Way ANOVA and Scheffé's multiple comparison method. Findings are as follows: (1) Teamwork of school administrators based on the opinions of teachers in the North Bangkok school group under the jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration both overall and each aspect were high. (2) Teachers who differed in educational qualification did not exhibited concomitant differences in their opinions of teamwork of school administrators overall and for all aspects. (3) Teachers who differed in work experience did not exhibited concomitant differences in their opinions of teamwork of school administrators overall. As for trusting each other, it was found to be statistically significant difference at .05. (4) The teacher with different school size had an opinions to the teamwork of school administrators overall and each aspect statistically significant difference at .05.

Keywords: Teamwork; School Administrator; The North Bangkok School Group;
Under the Jurisdiction of the Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

¹Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: aumchaikhamchan@gmail.com

²Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและการปกครอง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาวะทางสังคมได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคนและประเทศชาติให้พร้อมในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษาเป็นวิถีทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ความสามารถในการคิดที่จะเกื้อกูลต่อการพัฒนาสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและชอบธรรม การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างเสริมให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข จำเป็นมากที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบ ในการเตรียมคนเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมสมัยใหม่ ให้มีการพัฒนาที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามแนวทางการจัดการศึกษา (สรวิศ จันพุ่ม, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ครอบคลุมการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การร่วมมือ ร่วมใจ ในพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมทั้งการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในองค์การการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน รวมไปถึงถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอีกด้วย ทั้งนี้หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ต้องใช้กลุ่มบุคลากรที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานกันอย่างใกล้ชิด ประสานความสามารถระหว่างกัน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในการกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ และการทำงานเป็นทีมจำเป็นอย่างยิ่ง ควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่างเราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาตามกำหนดและบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมารวมความคิดทำงานร่วมกัน จะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ หากว่าทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝน ให้มีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญการทำงานและมีการประสานงานที่ดี จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรใดขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม, 2552)

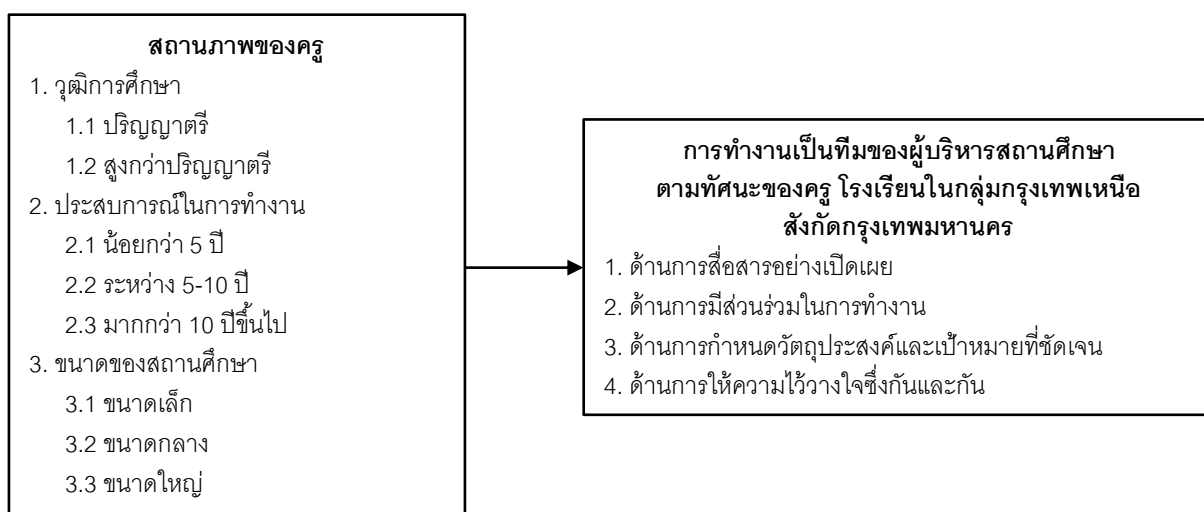
จากความเป็นมาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ให้เกิดประโยชน์ในบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561), สุวรรณ ปิตตานัง (2561), อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561), กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน (2562), พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562), เจริศ นที เลอนอบ (2562), นพวรรณ คงพริ้ว (2563), เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565), อภิชัย เพ็งกรุด (2565) สรุปการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (3) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และ (4) ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานได้ว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการสังเคราะห์แนวคิดของผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยไว้แล้ว
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 และได้นำไปทดลองใช้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 2,227 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018) จำนวน 333 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยยึดเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยการทดสอบค่า t -test แบบ Independent

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้วยการทดสอบ F -test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยการทดสอบ t -test แบบ Independent และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ F -test เมื่อพบความแตกต่างให้ทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 333$)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการทำงานเป็นทีม		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.58	0.47	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.56	0.46	มาก
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.60	0.46	มาก
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.57	0.51	มาก
รวม	3.58	0.45	มาก

จากตาราง 1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.45$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.46$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.47$) ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.51$) และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.46$)

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

($n = 333$)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 215)		(n = 118)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.59	0.44	3.58	0.52	0.128	.898
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.57	0.42	3.55	0.53	0.483	.629
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.60	0.42	3.60	0.53	-0.146	.884
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.59	0.45	3.53	0.62	0.948	.344
รวม	3.59	0.41	3.56	0.52	0.412	.681

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (ดูตาราง 3 ถึงตาราง 6)

ตาราง 3

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	(n = 22)		(n = 205)		ขึ้นไป (n = 106)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.63	0.41	3.62	0.46	3.49	0.52	2.879	.058
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.59	0.38	3.58	0.46	3.52	0.50	0.636	.530
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.64	0.39	3.61	0.46	3.56	0.50	0.651	.522
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.65	0.39	3.59	0.48	3.47	0.62	3.103*	.046
รวม	3.63	0.36	3.60	0.45	3.51	0.50	1.879	.154

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 333)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา						F	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่			
	(n = 13)		(n = 42)		(n = 278)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.23	0.50	3.49	0.70	3.62	0.42	5.216*	.006
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.33	0.41	3.44	0.73	3.59	0.40	3.951*	.020
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน	3.47	0.46	3.46	0.73	3.63	0.40	2.978*	.052
4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.29	0.61	3.38	0.80	3.61	0.44	5.401*	.005
รวม	3.33	0.46	3.44	0.72	3.44	0.39	4.689*	.010

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ตาราง 5

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.23	3.49	3.62
1. ขนาดเล็ก	3.23			*
2. ขนาดกลาง	3.49			
3. ขนาดใหญ่	3.62			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดเล็ก มีทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 6

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.29	3.38	3.61
1. ขนาดเล็ก	3.29			
2. ขนาดกลาง	3.38			*
3. ขนาดใหญ่	3.61			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง กับขนาดใหญ่ มีทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ให้หลักการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งมีหลักการมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนทางวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันและเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายของสถานศึกษา ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะพิจารณาความสามารถของครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพริ้ว (2563) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรุด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ (5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละบุคคล การพูดคุยกันนั้นก็ใช้คำพูดให้ได้เหมาะสมใช้คำพูดที่น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดคุยให้ทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างตรงกัน ทำให้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน การติดต่อสมัยนี้นั้นมีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบพบปะ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีวิธีการมีทางเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร การทำงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันอยู่เป็นประจำเพื่อให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูได้สื่อสารกัน ได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูในการทำงานร่วมกัน ตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวางแผนในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน รับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานด้วยความคิดที่หลากหลาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน คำนึงงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ

สุวรรณา ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนต้องพยายามทำความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เจริศ นที เลื่อนอบ (2562) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงหรือไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตาอันนิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจในบุคคลนั้น สามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ไม่ถูกดุด่าและกัน มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ ยอมรับความสามารถและเห็นคุณค่าของกันและกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ที่พบว่า การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวรรณา ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรด (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้และเข้าใจการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่อนข้างสูง เนื่องจากครูมีความเข้าใจและเห็นความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับนับถือต่อกัน จึงทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครู โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกุฎ (2565) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมองที่เป้าหมายของความสำเร็จมากกว่าสิ่งอื่น มีความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือในความรู้ของกันและกัน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สถานศึกษาทุกขนาดต้องดำเนินงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานเหมือนกันทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป แต่เนื่องด้วยขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลให้จำนวนครูในสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย และด้วยข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ภาระงานหน้าที่รับผิดชอบเท่ากัน อาจมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูในโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปิดบังข้อมูล และเปิดเผยต่อสาธารณชน ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น แจ้งความสนใจของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งให้ครูได้ทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอน และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมการประเมินผลงานตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพงานเพื่อพัฒนาหาข้อบกพร่องร่วมกัน
3. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรร่วมกันคาดการณ์ถึงผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย

4. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเชื่อถือศรัทธากันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าใจและเห็นใจเพื่อนร่วมงาน

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการส่งเสริมและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างโอกาส และพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน. (2562). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ คงพิริว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม. (2552). เกม กิจกรรม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน. พาวเวอร์พูลไฟ.
- สรวิศ จันทุม. (2561). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สุวรรณา ปิตตานัง. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อภิชัย เพ็งกรุด. (2565). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.