

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
TEAMWORK OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จุฑารัตน์ สุรกิจ¹, ภารดี อนันต์นาวิ², พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง³

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Jutharat Surakit¹, Paradee Anannawee², Pornpimon Prawatruangruang³

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: jutharat.sura@northbkk.ac.th¹, paradee.an@northbkk.ac.th²

(Received : February 14, 2025; Edit : March 2, 2025; accepted : March 2, 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .944 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดย Scheffe' test และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: 1) investigate the teamwork of school administrators 2) compare the teamwork of school administrators classified by gender, work experience, and school size and 3) The guidelines for developing teamwork of the school administrators. The sample comprised 300 school administrators and teachers from Rayong Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table by simple random sampling. Data was collected using a questionnaire with a reliability coefficient of .944 and semi-structured interviews. Data analysis involved frequency, percentage, mean, Standard Deviation, t-test, One-way ANOVA, Scheffé's test, and content analysis.

The results revealed that:

1. The overall level of teamwork of the school administrators was at a high level with coordination being the highest-rated dimension, followed by continuous improvement, communication, creativity, and collaboration.

2. "The comparison of teamwork among school administrators classified by gender showed no significant difference. classified by work experience in overall statistically significance differences at .05 level. except, the dimensions of creativity and continuous improvement of school size found that statistically at .05 level.

3. The guidelines for developing school administrators. School administrators must to have communication skills, provide opportunities for teachers to exchange ideas, encourage teacher participation in goal setting and role definition, promote the use of new ideas and innovations, and foster continuous professional development.

Keywords: Teamwork, school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม การพัฒนาประเทศจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566 : 5) ภาครัฐจึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580) ที่เน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผ่านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุก ระดับ ทุกประเภท (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2566 : 11)

การทำงานเป็นทีมถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมากในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของทุกองค์รวมถึงองค์กรทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจึงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งเสริมความสามัคคีของสมาชิกในด้านของการทำงานเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560 : 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับ จึงได้กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเป็นผู้มีบทบาทต่อการดำเนินงานสถานศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ จากนโยบายดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจะพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น จำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านการสร้างความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะการทำงานทั้งหลายให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารหรือใครคนใดคนหนึ่ง ไม่สามารถดำเนินการเพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า มีอุปสรรคในการพัฒนา คือ มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาและครูอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ขาดแคลนบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมองเห็นทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายไม่ตรงกัน เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ขาดความร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกัน และจากการนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการทดสอบระดับชาติ และการประเมินคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยลดลงกว่าเกณฑ์ รวมทั้งการจัดกิจกรรม โครงการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษายังขาดเสถียรภาพและความร่วมมือร่วมใจกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2, 2567 : 39)

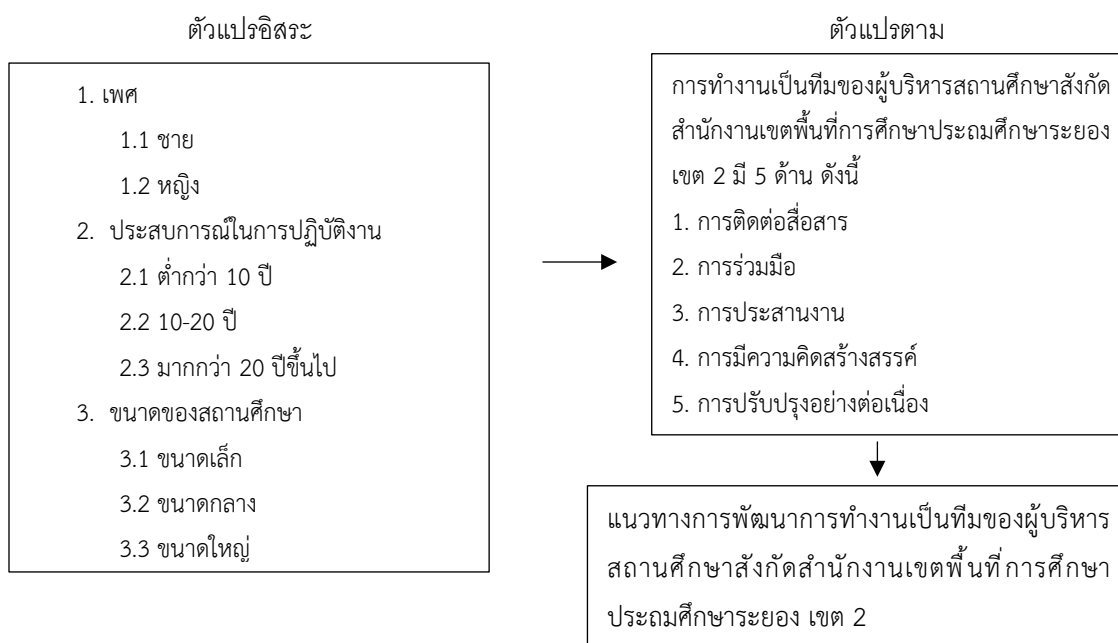
จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยการสังเคราะห์แนวคิดของโรมิก (Romig, 1996 : 74) แมคโคลสกีและแมส (McCloskey and Maas, 1998 : 157) 롭บินส์ (Robbins, 2001 : 259) เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) อริศษา อุ่มสิน (2560) กาญจนา สุระคำ (2562) พัสวีพิชญ์ ศิลาสวรรณ (2562) เอริค นที เลอนอบ (2562) นพวรรณ คงพริ้ว (2563) และสิทธิศักดิ์ เพ็ชร ยิ้ม (2563) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้าน การประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 1,079 คน
 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 300 คน
 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejci & Morgan, 1970 : 607-610) และสุ่ม

แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนขนาดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 เพศ ได้แก่ 1) ชาย 2) หญิง
 - 1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 10-20 ปี 3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
 - 1.3 ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง 3) ขนาดใหญ่
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 55)
 - ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 - ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 - ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 - ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 กำหนดขอบข่ายของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 1.3 ร่างแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน
 - 1.4 เสนอร่างเครื่องมือสำหรับกรวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา
 - 1.5 นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมเท่ากับ 0.60 – 1.00

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าอำนาจการจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ปรับปรุงแบบสอบถามให้อยู่ในรูปแบบที่สมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.1 ร่างแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 นำแบบสัมภาษณ์เสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลส่งให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองและใช้ Google Form

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาผ่านแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2550 : 55)

4.51-5.00	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เปรียบเทียบตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' test)

5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

n = 300

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.23	0.461	มาก	3
2. ด้านการร่วมมือ	4.22	0.491	มาก	5
3. ด้านการประสานงาน	4.29	0.503	มาก	1
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.23	0.530	มาก	4
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.523	มาก	2
รวม	4.25	0.441	มาก	-

จากตาราง 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.503) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.523) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.461) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.530) และด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.491) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 2 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

n = 300

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	n = 60		n = 86			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.23	0.437	4.23	0.482	-0.48	.962
2. ด้านการร่วมมือ	4.27	0.462	4.18	0.512	1.50	.134
3. ด้านการประสานงาน	4.31	0.477	4.27	0.525	0.68	.496
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.28	0.505	4.19	0.550	1.50	.135
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.490	4.24	0.550	1.27	.202
รวม	4.28	0.413	4.138	0.46	1.14	.254

จากตาราง 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยนวนและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

n = 300

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ต่ำกว่า 10 ปี				10 – 20 ปี				20 ปีขึ้นไป			
	n = 141				n = 138				n = 21			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.14	0.517	มาก	2	4.29	0.386	มาก	3	4.39	0.435	มาก	5
2. ด้านการร่วมมือ	4.12	0.519	มาก	5	4.28	0.440	มาก	5	4.52	0.448	มากที่สุด	3
3. ด้านการประสานงาน	4.18	0.529	มาก	1	4.36	0.460	มาก	2	4.52	0.447	มากที่สุด	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.13	0.536	มาก	3	4.29	0.508	มาก	4	4.50	0.512	มาก	4
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.570	มาก	4	4.36	0.447	มาก	1	4.61	0.377	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.484	มาก	-	4.32	0.370	มาก	-	4.51	0.393	มากที่สุด	-

จากตาราง 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผล ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA)

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.07	5.14*	.006
	ภายในกลุ่ม	61.62	297	0.21		
	รวม	63.76	299			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.87	2	1.93	8.41*	.000
	ภายในกลุ่ม	68.31	297	0.23		
	รวม	72.17	299			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.52	2	1.76	7.24*	.001
	ภายในกลุ่ม	72.22	297	0.24		
	รวม	75.74	299			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.48	2	1.74	6.39*	.002

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	80.77	297	0.27		
	รวม	84.25	299			
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	6.27	2	3.13	12.28*	.000
	ภายในกลุ่ม	75.79	297	0.26		
	รวม	82.06	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.72	2	1.86	10.11*	.000
	ภายในกลุ่ม	54.59	297	0.18		
	รวม	58.30	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตาราง 5 ผลเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก n = 78				ขนาดกลาง n = 164				ขนาดใหญ่ n = 58			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.28	0.404	มาก	4	4.18	0.507	มาก	5	4.29	0.385	มาก
2. ด้านการร่วมมือ	4.25	0.484	มาก	5	4.20	0.519	มาก	2	4.25	0.420	มาก	5
3. ด้านการประสานงาน	4.32	0.519	มาก	2	4.23	0.516	มาก	1	4.41	0.421	มาก	2
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.29	0.524	มาก	3	4.14	0.541	มาก	5	4.42	0.452	มาก	1
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.499	มาก	1	4.19	0.546	มาก	3	4.41	0.455	มาก	3
รวม	4.30	0.412	มาก		4.19	0.473	มาก		4.36	0.359	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.78	2	0.39	1.83	.162
	ภายในกลุ่ม	62.98	297	0.21		
	รวม	63.76	299			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.43	.651

การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	71.97	297	0.24		
	รวม	72.17	299			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	2.94	.055
	ภายในกลุ่ม	74.27	297	0.25		
	รวม	75.74	299			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2	1.89	6.98*	.001
	ภายในกลุ่ม	80.47	297	0.27		
	รวม	84.25	299			
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.49	2	1.243	4.64*	.010
	ภายในกลุ่ม	79.57	297	.0.268		
	รวม	82.06	299			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.72	2	1.86		
		10.11*	.000			
	ภายในกลุ่ม	54.59	297	0.18		
		58.30	299			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ระยอง เขต 2

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปว่า มี 5 แนวทาง 19 ประเด็น ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการสื่อสาร มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสารมามีส่วนช่วยในการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 ด้านการร่วมมือ มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครูและบุคลากร 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการวางแผนระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศในการดำเนินงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางที่ 3 ด้านการประสานงาน มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้ชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการประสานงานให้มีคุณภาพมากขึ้น 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานและทำความเข้าใจทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แนวทางที่ 5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประเด็นดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาตั้งเป้าหมายของการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ 5) ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมา อภิปรายผลดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีกระบวนการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความร่วมมือ มีการประสานงานไปในทิศทางที่ตรงกัน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของครู และมีการตรวจสอบปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562 : 82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการสร้างความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช่างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและส่งเสริมความร่วมมือ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการร่วมมือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562 : 82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการร่วมมือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของสถานศึกษา และส่งเสริมประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการนัดประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน มีการส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยนพวรรณ คงพริ้ว (2563 : 52) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีพบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการตรวจสอบและปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการนำความรู้จากการศึกษาอบรม มาถ่ายทอดให้กับครูเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มสุข อนันต์มิ่งคัง (2560 : 65) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ด้านปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช้างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ขึ้นไป มีโอกาสในการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ขึ้นไป ที่โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการสื่อสารและประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ช้างเยาว์ (2561 : 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและราย

ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารและครู มีการสื่อสารพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ส่งเสริมความร่วมมือ ส่งเสริมประสานการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในสถานศึกษาทุกขนาด จึงไม่สอดคล้องกับวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560 : 56) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมีการสื่อสารพูดคุยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกส่วนทราบถึงเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือ จัดบรรยากาศในการดำเนินงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการสื่อสารมาช่วยในการพัฒนาการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้ชัดเจน มีการประชุมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการประสานงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้แนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา มีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการระดมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางานมีการตั้งเป้าหมายของการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างชัดเจนและมีการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทน์ภัท พิมพกรกิติกุล (2565 : 22) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการความเข้าใจในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้ถ้อยคำในการสื่อความหมายที่ชัดเจน ระบุความต้องการในการดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

1.2 ด้านการร่วมมือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงงานและการร่วมมือกันเป็นสำคัญ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างชัดเจนในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการประสานงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการประสานงานที่หลากหลาย โดยอาจนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันต่อการดำเนินงานที่มีระยะเวลาจำกัด

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมกันคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบในการนำแนวคิด หรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ครูมีการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูในการพัฒนางานต่าง ๆ ในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญของการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางาน โดยให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมดำเนินการ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและให้ข้อคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครู สามารถ แนะนำครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์ จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS. กรุงเทพฯ. บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต.
- นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ร้อยเอ็ดมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.
- นันทน์ภัส พิมพภักดิ์กุล. (2565). แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์. 7(4), 13-26.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษาพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัสรีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). 2,มกราคม-เมษายน. ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การบริหารการศึกษา. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. (2566). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา พ.ศ.2566.กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2566). แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 – 2580) . ราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรฐมนตรี. (2566).แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ

ที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.

McCloskey, J.C., & Mass, M. (1998). **Interdisciplinary team**. The nursing perspective is essential. Nursing Outlook, 46(4), 157-163.

Robbins, S .P. (2001). **Organizational behavior**. (9th ed.). Prentice Hall.

Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork. Outstanding results using structured teamwork**. Chicago: Irwin.