



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**The Leadership of School Administrators Affecting Teamwork of Teachers
in Sahavitaya Nawamin Group, Bangkok Secondary Educational Service
Area Office 2**

สันติชัย สระทองอ้วน^{1*}, อัครวิน เสนีชัย², จินตนา ถาคำ³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Santichai Sratongaon¹, Atsavin Saneechai², Jintana Thakham³

^{1,2,3}Bangkok Suvarnabhumi University

✉: * smtichri@gmail.com

(* Author Corresponding Email)

Received: 07 November 2025; Revised: 06 January 2026; Accepted: 20 January 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane (Yamane, 1973) จำนวน 293 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนของประชากรกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม 5 ระดับ มีความน่าเชื่อถือทั้งฉบับอยู่ที่ระดับ 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

This research aimed to: (1) investigate the level of leadership among school administrators; (2) examine the level of teachers' teamwork; (3) study the leadership of school administrators affecting teachers' teamwork; and (4) construct a predictive equation for the

leadership of school administrators affecting teachers' teamwork in the Sahavitaya Nawamin Group under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. The study also examined differences according to gender, educational attainment, age, and work experience. The sample consisted of 293 teachers from schools in the Sahavitaya Nawamin Group under Bangkok Secondary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using Taro Yamane's table (Yamane, 1973). Stratified random sampling was employed by proportionally allocating the sample according to the population size of each stratum, followed by simple random sampling to obtain the required number of participants. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.989. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis were employed to examine the relationships among variables and to develop the predictive equation.

Keyword: Leadership of school administrators, Teacher teamwork

1. บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว ทำให้กิจกรรมทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมดำเนินไปอย่างรวดเร็วมีการแข่งขันสูง การเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ส่งผลให้คุณลักษณะเด็กเปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวออกจากกับดักรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศรายได้สูงโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนประเทศ (ไกรยศ ภัทร วาท, 2559 : 1) การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินรา, 2560 : 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสพการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการ บริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สอดคล้องกับ สุระประเสริฐ (2559 : 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กร จะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งหนึ่ง ที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษาและทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจและชักนำให้ ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

สอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์(2559: 26) กล่าวว่าภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่

ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของ การแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ และนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, :14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น ศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าว ชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและ ความสามารถช่วยประสานความขัดแย้ง ต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์

โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956 : 243 – 253) ที่มีพฤติกรรมของภาวะผู้นำอยู่ 7 ประการ คือ 1) การมีความริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ความสามารถ และศักยภาพที่มีในตัวตนออกมาทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ จะสามารถนำครู บุคลากรทางการศึกษา และองค์กรของตนไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในยุคปัจจุบันนี้การบริหารการศึกษาเน้นการทำงานร่วมกัน แบบมีส่วนร่วม เป็นทีมงานคือทั้งผู้บริหาร คณะครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ร่วมกันบริหารการจัดการศึกษา เช่น การวางแผนงบประมาณ การดำเนินโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ การจัดอาคารสถานที่ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา มีการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ผลของการทำงานร่วมกันคือ ผลงานของทีมงาน กล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นอีกมิติหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การ

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมมากเท่าไร ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษามากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา ความไว้วางใจให้ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชนให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้การขับเคลื่อนงานในองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยตัวผู้บริหารหรือสมาชิกเพียงคนเดียว คนหนึ่งได้ ในทางกลับกันองค์กรต้องอาศัยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันทำงานเป็นทีม เปรียบเสมือนฟันเฟืองในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กร ต้องมีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ที่ได้รับ เกิดการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างระบบและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ของสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับประกายดาว คาป้อม (2016: 40) ที่ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรในด้านของงาน เกิดการกระจายอำนาจ ตามหน้าที่ของสมาชิก กระตุ้นการทำงานของบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทำให้องค์กรพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน จะทำให้การทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2017: 57-58) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเมื่อจำแนก ตามขนาด

สถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีการท างานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีนักเรียนและครูจำนวนน้อย จึงมีการพบเจอสนทนาบ่อยกว่าทำให้มีทิศต่อการท างาน เป็นทีมที่สูงกว่า อีกทั้งการท างานเป็นทีมยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิด ความเป็นมิตร การยอมรับและความไว้วางใจ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและกลางมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงทำให้การท างานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดปัญหามาก เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวน บุคลากรจำนวนมากกว่า นอกจากนี้ปัจจุบันได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปของสังคมซึ่งส่งผลให้ การท างานเป็นทีมของสมาชิก ในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป โดยพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการท างานเป็นทีม คือ การไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การไม่เข้าใจเป้าหมายการท างานของสมาชิก การจัดหน้าที่งานไม่ สอดคล้องกับความสามารถ หรือความถนัด การไม่มีระบบสนับสนุนการท างาน การไม่มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหา การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของสมาชิก การที่เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกัน ไม่มีความจริงใจต่อกัน รวมถึงการไม่มีบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การท างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก พร้อมพิพัฒน์พร (2018: 110-113) ที่พบว่า ปัญหาในการท างานเป็นทีมของครูที่ทำให้คุณภาพของงานลดลง คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย ครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน ครูไม่สามารถปรับบทบาทของตนเองได้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหา ครูไม่สามารถแบ่งงานตามหน้าที่มีงานทับซ้อนกับผู้อื่น ครูไม่มีระบบที่สนับสนุนที่เพียงพอในการ ประเมินตนเองและงาน ไม่ร่วมมือกันแก้ปัญหา รวมถึงการที่ครูมีความตึงเครียดไม่จริงใจต่อกันในการท างาน และเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการท างาน จนส่งผลให้การท างานเป็นทีมของครูมีคุณภาพที่ไม่ได้ตามมาตรฐานที่ กำหนด ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัด การศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้สอนก็เป็นอีกบุคคลที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งบุคคลหนึ่งที่มีต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มี คุณภาพที่ดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอันผัน แปรอยู่เสมอ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหาร สถานศึกษานับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่และมีความมั่นคง สร้างความน่าเชื่อถืออื่นนั้น จะ ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอน จึงมีความสำคัญต่อ สถานศึกษาอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560 : 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษา สามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับ นานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัย ครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียน จะดีมากน้อยเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้ มีประสิทธิผล จึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา วีระพันธ์ (2559, : 27) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ๆ จึงได้กล่าว

รวมถึงความสำคัญด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมด้วย การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก็จะล้มสลายในที่สุด

สำหรับการจัดการศึกษาของกลุ่มในสหวิทยาเขตนวมินทร์ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้พบสภาพปัญหา ดังนี้ สำหรับผลการติดตามและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งจากข้อมูลของกรรายงานรายงานผลการดำเนินงานผลการประเมิน ปีการศึกษา 2566 พบว่า ผลสัมฤทธิ์มาตรฐานที่ 1 การบริหารการจัดการสู่องค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับเกณฑ์ที่พอใช้ และมาตรฐานที่ 3 สัมฤทธิ์ผลการบริหารและการจัดการศึกษา ตัวบ่งชี้ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีผลงานที่แสดงความสำเร็จและเป็นแบบอย่าง ได้อยู่ในระดับเกณฑ์ปรับปรุง จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดแล้วนั้น จะอยู่ในเกณฑ์ที่น้อย หากการบริหารหรือการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เร่งปรับปรุง พัฒนาและแก้ไข ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วทำให้คุณภาพการจัดการศึกษามีการพัฒนาที่ด้อยลง และคุณภาพของผู้เรียนมีเกณฑ์การพัฒนาด้วยประสิทธิภาพตามไปด้วย รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566,เอกสารหมายเลข 1/2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2567 : 18)

สภาพปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์จากบุคลากรโรงเรียนแห่งที่ หนึ่งในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (18 พฤษภาคม 2567, สัมภาษณ์) ได้กล่าวว่าปัญหาการทำงานเป็นทีมจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้คิด ผู้นำและคอยประสานการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งที่พบคือผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานไม่เพียงพอไม่ทั่วถึง เช่น การประชุมหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เน้นแต่คำสั่งของสถานศึกษา จนส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ เกิดความล่าช้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จากบุคลากรโรงเรียนแห่งที่สองในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (6 มิถุนายน 2567, สัมภาษณ์) เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน มีการพูดคุยสื่อสารและการถ่ายทอดข้อมูลที่มีความขาดคลาดเคลื่อน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลบุคลากรในสถานศึกษาไม่ทั่วถึง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ จากบุคลากรโรงเรียนแห่งที่สามในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (6 มิถุนายน 2567, สัมภาษณ์) ได้กล่าวไว้ว่า ภายในสถานศึกษาจะมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายงานบริหารต่าง ๆ แล้วมีการแบ่งงานให้ครูทุกคนภายในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะมีการติดต่อสื่อสารประสานงานต่าง ๆ และต้องมีการถ่ายทอดข้อมูลไปยังครูทุกคน เพื่อให้ได้รับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็มักจะเกิดความคลาดเคลื่อน หรือความ

ผิดพลาดของข้อมูลจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งเสมอ ส่งผลให้เกิดความเสียหายของงานภายในสถานศึกษาและทำให้การบริหารงานต่าง ๆ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาใดที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาได้ดีและสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถบริหารงานต่าง ๆ ได้ โดยการสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ครูในสหวิทยา เขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,093 คน

กลุ่มตัวอย่าง

วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสุ่มสุ่มของ Taro Yamane (Yamane, 1973) จำนวน 293 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified -Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามรายโรงเรียนจากนั้นจึงสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิพนธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 247)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2) กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดในนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ ให้พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item-Objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด 2560 : 30) ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.989

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากครู และนัดวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระบบออนไลน์ และการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายไว้กับโรงเรียน โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบทั้งหมด 293 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถาม ตั้งแต่ 1 กันยายน 2567 – 31 มีนาคม 2568

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ ถูกต้อง

3.5 วิเคราะห์ข้อมูล

1) นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

2) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (X) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.01 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556: 101)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 80 - 99 หมายถึง มีความเห็นร่วมกันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 60 - 79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40 - .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 20 - 39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01 - .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5) วิเคราะห์ความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- 4) ค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาข้อโดยการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและเนื้อหาที่วัด (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
- 5) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามรวมรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
- 6) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (2-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
- 7) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
- 8) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

1) จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ตัวแปร 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ด้านการเข้าสังคม (X_7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .927** ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .750**

4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขต นวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ .082 ค่าสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.12, .016, .015, .012, .006, .016, .018 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .276, -.257, .028, .545, .152, .641 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$\hat{Y} = -.082 + .012X_1 + .016X_2 + .015X_3 + .012X_4 + .006X_5 + .016X_6 + .018X_7$$

เขียนเป็นในรูปคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้

$$\hat{Z}_y = .276X_2 + -.257X_3 + .028X_4 + .545X_5 + .152X_6 + .641X_7$$

$\hat{Y}$ แทน ค่าการพยากรณ์ของ การทำงานเป็นทีมของครูและภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Z}_y$ แทน ค่าการพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมของครูและภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ในรูปคะแนนดิบ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

5. อภิปรายผล

จากผลการการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1) จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวมินทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้จัดวางทิศทางของสถานศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุน ทั้งตัวบุคลากรและสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพมาตรฐานในการจัดการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน รับน่านโยบายการจัดการเรียนรู้ต่าง

ๆ ไปสู่การปฏิบัติจริงพร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุง เพื่อนำผลจากการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามระดับมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนวนรินทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมกรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ (2551: 51) ที่ชี้ว่า ภาวะผู้นำโดยผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะด้านสังคมที่โดดเด่น เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) รู้จักประสาน ความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ ซึ่งช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างราบรื่นผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามประสานความร่วมมือ และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Gibson (2004, pp. 300-302; Marquis and Huston, 2006 : 50) เห็นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีความสามารถในการสื่อสาร การจูงใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งมีบุคลิกภาพและแรงจูงใจที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือในทีมงาน ดังนั้น ผู้นำที่มีคุณลักษณะทางสังคม และทักษะการประสานงานที่ดี จะสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบนี้ยังตรงกับ James & Connolly (2000 : 142) เสนอว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำควรมีความสามารถและสร้างความไว้วางใจผู้ร่วมงาน รู้จักวิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน มีทักษะในการบริหารคนและทำงานร่วมกับผู้อื่น กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ ที่มีความยุ่งยาก มีความตั้งใจและสามารถในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็น ระบบ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564:126-127) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความ ดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดย ปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ใน ลักษณะคล้ายตามกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเฉลิม รูปสูง (2564 :37) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิง

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมความอ่อนน้อมถ่อมตน ความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความซื่อสัตย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 70 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพบนหลักจริยธรรมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับแก่ บุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือที่จะช่วยกันขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา และเมื่อบุคลากรในสถานศึกษามีขวัญและกำลังใจเป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

2) จากการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา มีการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างกัน มีส่วนร่วมกันในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนลสัน และ ควิก Nelson & Quick (1997 :252 อ้างถึงใน อังคณา ภิภูเวียง, 2551:16) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง ทีมคือ บุคคลกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะเป็นองค์ประกอบอย่างสมบูรณ์ มีการแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทั่วไป และเป็นผู้ซึ่งต้องการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นงาน การทำงานเป็นกลุ่มมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทีมมีประโยชน์มากต่อการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน หรือมีอาสาสมัครทำงานมากกว่าหนึ่งคน นอกจากนี้ จอห์นสัน Johnson. (2003 : 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ข้อค้นพบนี้ยังตรงกับดิเรก วรรณเศียร (2552 : 2) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566: 99-100) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไป นาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่ เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการ สนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปาน กลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้าน ที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เป็นแนวทางในการส่งเสริม ซึ่งมีทั้งหมด 153 แนวทาง และมี 2 ด้านที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปาน กลาง เป็นแนวทาง ในการพัฒนา ซึ่งมีทั้งหมด 33 แนวทาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพรรณ พลสมักร (2564:103-137) ได้ศึกษาการศึกษาถึงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรต่างเจนเนอร์เรชั่นกับประสิทธิผลของการทำงาน กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ขนาดทีมที่มีสมาชิกจำนวนประมาณ 6-10 คน เป็นจำนวน ที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากมีความคล่องตัวในการทำงานสูง โดยสมาชิก ในทีมส่วนใหญ่ต้องมีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นอย่างดีและทักษะทางด้านการสื่อสารซึ่งเป็นการสนับสนุนในการทำงานที่จำเป็น ความแตกต่างหลากหลายทางด้านเจนเนอร์เรชั่นเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากร แต่ละเจนเนอร์เรชั่นมีจุดเด่นและความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น B กลุ่มเจนเนอร์เรชั่น X กลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Y และกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Z มีความคิดเห็นว่างค์ประกอบ ของทีมข้างต้น การกำหนดเป้าหมายของทีมที่ชัดเจนจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีม โดยตรง ในระดับสูงมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.223 และ 3.290 ตามลำดับ สำหรับด้านบทบาทของ สมาชิกทีมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีเพียงบุคลากรกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น B เท่านั้น ที่มีความ คิดเห็นว่าบทบาทของสมาชิกทีมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีม แต่ทางกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น X เจนเนอร์เรชั่น Y และเจนเนอร์เรชั่น Z มีความคิดเห็นว่าบทบาทของสมาชิกทีมไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.373 เนื่องจากในการปฏิบัติงานจริงสมาชิกทีมแต่ละคน อาจมิได้มีบทบาทในการตัดสินใจในการทำงานของทีมมากนัก และสำหรับด้านปทัสถานของทีมพบว่า ปทัสถานของทีมของทีมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของทีม โดยมีทั้งปทัสถาน ที่เอื้อต่อผลการ ปฏิบัติงานของทีม และจำกัดผลการปฏิบัติงานของทีม สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม โดยในแต่ละกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นพบว่าทั้งปัจจัยจูง ใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในทิศทางเดียวกัน แต่หากพิจารณาใน เชิงลึกพบว่า ทั้งกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Y และกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น Z ไม่พึงใจในค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ นอกจากนี้ บุคลากรแต่ละกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานเป็น ทีมร่วมกันของข้าราชการพลเรือนสามัญต่างเจนเนอร์เรชั่นมีหลากหลายมิติ ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจาก ความแตกต่างกันของความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดและประสบการณ์ ทำให้ต้องมีแนวทาง ในการจัดการที่แตกต่างกันในหลายมิติเช่นกัน โดยแนวทางในการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่สำคัญ ที่สุด คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้มีเสนอแนะทางการบริหาร ดังนี้ ประการแรก คือ องค์กรภาครัฐควรส่งเสริม นโยบายการทำงานโดยใช้การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในองค์กรและให้โอกาสในการออก ความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ประการที่สอง คือ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเข้าร่วมทีมโดย

ริเริ่มจากโครงการนำร่องโดยยึดงานที่เป็นลักษณะโครงการ (Project base) และเชื่อมโยงไปถึงการประเมินผลงานของบุคลากรและรางวัลตอบแทน ประการที่สาม คือ ส่งเสริมและผลักดันแนวทางการออกแบบลักษณะทีมกับทีมงานอื่น ๆ และประการที่สี่ คือ ปรับปรุงวิธีการประเมินผลงานจากการประเมินผลงานจากลักษณะ Top – Down เป็นการประเมินผลงานแบบ 360 องศา ซึ่งจะเป็นการให้ความสำคัญกับความหลากหลายจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เพิ่มบทบาทในการทำงาน ของสมาชิกทุกคนมากยิ่งขึ้น

3) จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ตัวแปร 6 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการเข้าสังคม (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .927** ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .750** เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1.6.2 ของการวิจัยที่ว่า มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อ การทำงานเป็นทีมอย่างมากโดยการทำงานในสถานศึกษาส่วนใหญ่ต้องอาศัยการร่วมมือกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เจมส์และคอนนอลลี James & Connolly (2000 : 142) เสนอว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การศึกษาควรมีความสามารถ ดังนี้ 1) สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโรงเรียน และสร้างความ ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน ได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและมีแนวโน้ม ที่จะประสบความสำเร็จ 2) เข้าใจความแตกต่างของบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียน รู้จักการทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล รู้จักหาวิธีการในการพัฒนาโรงเรียน 4) รู้จักวิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน 5) มีทักษะในการบริหารคน กล้าตัดสินใจในสถานการณ์ ที่มีความยุ่งยาก 6) มีความตั้งใจและสามารถในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี 7) เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียนและการเรียนการสอน 8) สนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดความเชี่ยวชาญจนสามารถทำงาน ได้ดีขึ้น 9) สามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างความกระตือรือร้นให้กับทีมงาน 10) มีความมอบหมายงานและกระจายอำนาจการทำงานเพื่อให้ บุคลากรได้ใช้ภาวะผู้นำ 11) มีความสามารถในการประสานงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย 12) มีความสามารถในการควบคุมงานให้ดำเนินไปอย่างได้ผลทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่น่ารื่นรมย์ นอกจากนี้ แคลเวลล์ (Calwell. 2000 : 130) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าหมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด ข้อค้นพบนี้ยังตรงกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2550 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

สูงสุดของทีม

สอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอลล์ และ โรเบิร์ต (Hall and Robert, 1999, pp.3003-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีม ในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลางโดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็กๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษา และความต้องการด้านการพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบในการวางแผนงานร่วมกัน นั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่า ในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของทางโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็นสองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อยๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมีอาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครู ต้องใช้กิจกรรมทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพสุคนธ์ บุญรอด (2563:82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1.)ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การอุทิศตนเพื่อ พัฒนาบุคคล การให้บริการ การตระหนักรู้การสร้างนวัตกรรมสร้างชุมชน การเฝ้าระวังการเป็นผู้ฟังที่ดีการ ยอมรับและเห็นใจผู้อื่น การมองการณ์ไกล และการโน้มน้าว 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ความภาคภูมิใจในองค์กร การ พัฒนาศักยภาพบุคลากร การทำงานร่วมกัน ระเบียบข้อบังคับ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) จากการศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข(X2) ,ด้านการยอมรับนับถือ(X3),ด้านการให้ความช่วยเหลือ(X4),ด้านการโน้มน้าวจิตใจ(X5),ด้านการประสานงาน(X6),ด้านการเข้าสังคม(X7) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนวนิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ดี

ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R2) เท่ากับ .995 แสดงว่าสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ร้อยละ 99.50 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดเป็นการทำงานเป็นทีมเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแนวคิด ทศนคติในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมีระบบ เกิดเป็นสถานศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูณซ์ และไวริช Koontz and Weihrich (1988:437) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม นอกจากนี้ ประคอง รัตมีแก้ว (2551: 191-193) ได้ศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร 2) การครองตนของผู้บริหาร 3) ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 4) บุคลิกภาพของผู้บริหาร ข้อค้นพบนี้ยังตรงกับวันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552: 244-246) ได้ศึกษาการพัฒนา สถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอรานิลและออสบิลเลน (Erani and ozbilen. 2017) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนและบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้หญิงมีการยอมรับถึงระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียน และบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศสูงกว่าครูผู้ชาย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน และบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับความอาวุโสของครู อายุ และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนกับบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริยานุช มูลมั่ง (2565:69) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความเห็นเกี่ยวกับ

พฤติกรรมแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายจากผู้ให้ข้อมูลที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงควรเสนอว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรมีนโยบายหรือจัดกิจกรรมผู้บริหารให้มีความสามารถในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรจะช่วยให้ทีมงานรู้สึกได้รับการดูแล มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

2) จากผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมของครู พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายจากผู้ให้ข้อมูลที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงควรเสนอว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรร่วมมือกับ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาครูในเรื่องของการสื่อสารให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และการสร้างวัฒนธรรมที่ครูรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการเห็นและชื่นชม จะนำไปสู่ความร่วมมือที่แข็งแกร่ง บรรยากาศการทำงานที่เป็นบวก และผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในการพัฒนาการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียน ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

6.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขต นมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

4. ควรศึกษาปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูในสหวิทยาเขตนมินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กนก พร้อมพิพัฒน์พร. (2561). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภานุนครราชสีมา].

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฮ่องสอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].

ไกรยส ภัทราวาท. (2559). รายงานการสัมมนาการศึกษาไทย 4.0. สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและ
ครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร [วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].

ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบริษัทไทยกสิกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ดิเรก วรรณเศียร. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2(2), 1-4.

ทิพสุคนธ์ บุญรอด. (2563). ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร].

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

นิตยา วีระพันธ์. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลการบริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

บุญชม ศรีสะอาด, และ สุทธิทอง ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.

ประกายดาว คาป้อม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].

ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ปริญญ์ มุลมั่ง. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา

- มหابัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์. (2551). *กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ*. สมบัติลิเกิ้ล.
- ศิริพรรณ พลสมักร. (2564). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรต่างเจเนอเรชันกับประสิทธิผลของการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุทัตตา รักดีเรือง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- Caldwell, B. J. (2000). *Beyond the self-managing school*. <http://www.inet.ed.gov/pubs.html>
- Dissertation Abstracts International. (1999). 59(9), 3003-A.
- Erani, A. K., & Özbilen, F. M. (2017). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100–112.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Organizations: Structure, process, behavior*. Business Publications.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. Appleton-Century-Crofts.
- Hall, D., & Robert, W. (1999). *The use of dual planning periods by a middle school team*.
- James, C. R., & Connolly, U. (2000). *Effective change in schools*. RoutledgeFalmer.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining together: Group theory and group skills* (8th ed.). Allyn & Bacon.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In *Attitude theory and measurement* (pp. 90–95).



Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. West.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.