

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
The Guidelines for Developing the Teamwork of School
Administrators According to Saṅgahavatthu in Primary Schools under
Angthong Primary Educational Service Area Office

อภิชัย เพ็งกรุด¹

Apichai Pengkrud

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม 2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดของโรงเรียน และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t – test และ F -test ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

Received: 2022-08-26 Revised: 2022-09-20 Accepted: 2022-09-23

¹ หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการบริการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Master of Education Degree in Buddhist Educational Administration, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Corresponding Author e-mail: apichainon1993@gmail.com

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของงานร่วมกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคน มีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคน 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเชื่อมั่น และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มต้นจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย จึงจะเป็นความสัมพันธ์อันดี

คำสำคัญ (Keywords): การทำงานเป็นทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา; สังคหวัตถุ 4

Abstract

The thesis consisted of the following objectives: 1) to investigate the teamwork 2) to compare the teamwork and 3) to propose the guidelines for developing the teamwork of school administrators according to *Saṅgahavatthu* in schools under Angthong Primary Educational Service Area Office. The study employed a mixed-method approach, with quantitative data collected from 410 persons in a group sample. A questionnaire with a reliability of 0.99 was the research instruments. The acquired data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, f-test. The qualitative method used semi-structured interview to collect data with 9 key informants. The obtained data were analyzed by content analysis. From the study, the following results are found: 1. The teamwork of school administrators in primary schools under Angthong Primary Educational Service Area Office consists of 5 aspect and are overall at a high level ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.57). When each aspect is considered, the following results from high to low sequence are found: (1) Participation; (2) Identifying the mutual goals; (3) Communication; (4) Trusting one another; and (5) Interaction. 2. From comparing the opinions of administrators

and teachers on the teamwork of school administrators classified by personal factors which are educational levels, positions, work experience, and school sizes, it is discovered that administrators and teachers with different positions and school sizes differ in their opinions; therefore, accepting the null hypothesis. While administrators and teachers with different educational levels and work experience do not differ in their opinions; therefore, denying the null hypothesis. 3. The guidelines for developing the teamwork of school administrators according to *Saṅgahavatthu* in primary schools under Angthong Primary Educational Service Area Office, it is revealed as follows: (1) On identifying the mutual goals, in which administrators should allow all teachers to participate in identifying mutual goals, and administrators should speak rhetorically so that all teachers can form their own ideas and propose them at the meeting. Administrators should notify all teachers once the goals have been established; (2) On participation, in which administrators should give teachers opportunities to participate in their work by thinking, making decisions, taking responsibility, evaluating, and solving problems together; (3) On communication, in which administrators should encourage teachers to communicate with one another in order to share knowledge and ideas. Communication must be conducted in an appropriate, pleasant, and polite manner; (4) On trusting one another, in which administrators should show teachers affection, faith, sincerity, confidence, and generosity without taking advantage of them. Teachers should be encouraged to communicate with one another in a friendly manner, as well as behave impartially and beneficially; (5) On interaction, in which administrators should begin by showing affection and concern for teachers. Administrators should interact with teachers on a regular basis, inquire about their well-being, avoid acting superior or using their position to oppress teachers, and show empathy to teachers.

Keywords: Teamwork; School Administrators; *Saṅgahavatthu*

บทนำ (Introduction)

การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความ

ร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559)

โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองมีโรงเรียนในสังกัดอยู่หลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันออกไป โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้แตกต่างกันออกไป เช่น จำนวนครู จำนวนงบประมาณ การประสานงานในโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของครู เป็นต้น จึงทำให้แต่ละโรงเรียนมีจุดเด่น และจุดพัฒนา ที่ต่างกันออกไป เช่นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่เพียงพอสำหรับการทำงาน และการสอนของโรงเรียน (โรงเรียนวัดโพธิ์เอน, 2563) ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีจุดพัฒนาที่ต่างออกไป เนื่องจากโรงเรียนใหญ่มีจำนวนครูที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เช่นในด้านความสามารถของครู เพราะเนื่องจากมีครูเยอะก็จะเกิดการเกี่ยงกันทำงาน ไม่ทำงานตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาสั่ง มีการอู้งาน จึงทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปด้วยความยากลำบาก เป็นต้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองจึงได้จัดตั้งนโยบายขึ้นมาเพื่อพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ต่อไป จากนโยบายดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ซึ่งต้องมี การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษามีการติดต่อประสานงาน มีความคิดเห็น ร่วมกัน ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมรวมทั้งเป็นไปตามเป้าหมาย และมีคุณภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการทำงานที่บูรณาการกับหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเข้ามาใช้ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการทำงานงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มี 4 ประการ ประกอบด้วย ทาน หมายถึง การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ แก่ครูผู้สอน หรือเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ปิยวาจา หมายถึง การใช้วาจาที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ เหมาะสมตามกาลเทศะ อตถจริยา หมายถึง การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และประพฤติตัวให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นและสมานัตตนา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติตัว ให้ความเสมอต้นเสมอ

ปลาย วางตัวดีและเป็นกลาง ทางผู้วิจัยจึงได้เห็นหลักสังคหวัตถุ 4 นั้น มีความสอดคล้อง เป็นอย่างมากที่จะนำเข้ามาใช้ในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ทาน ก็คือการให้ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถนำเรื่องทานไปใช้ในการทำงานเป็นทีม ได้โดยให้ คำปรึกษา ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจ ให้คำชื่นชม เป็นต้น ต่อมาคือเรื่องปิยวาจา ปิยวาจานั้นก็เกี่ยวกับการพูด ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องใช้คำพูดที่ไพเราะ พูดจาอ่อนหวาน ไม่ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ดีเป็น ประโยชน์เท่านั้นก็จะทำให้สมาชิกในทีม นั้น มีกำลังใจในการทำงาน ทำงานโดยมีความสุข ไม่กดดัน เป็นต้น ต่อไปเรื่องอัตถจริยา เป็นการเป็นการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกในทีม และสุดท้ายเรื่อง สมานัตตา เป็นความเสมอต้นเสมอปลายของผู้บริหาร ผู้บริหารนั้นต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ใช่หนึ่งวันดี สองวันร้าย สมาชิกในทีมก็จะเกิดความสับสน ว่าวันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมาแบบ ไหน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็น ทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นแนวทาง ปรับปรุง ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) วิธีการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมี วิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 151 คน และครู จำนวน 1,297 คน รวมทั้งสิ้น 1,448 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 144 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ แบบสอบถาม (Questionnaire) มี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตนครสวรรค์ ถึงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้แบบสอบถาม 2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำนวน 30 โรงเรียน จำนวน 410 ชุด 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และแปลผล 3)

ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่ออธิบายความแตกต่างลักษณะ กลุ่มตัวอย่าง ในกรณีกรณีตัวแปรสองกลุ่มจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ t – test ส่วนในกรณีที่ตัวแปรมากกว่าสองกลุ่มจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ F – test และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ่

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 รูป/คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความรู้ทางด้านหลักพุทธธรรมเปรียญธรรม 6 ประโยค ขึ้นไป จำนวน 3 รูป/คน 2) เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี จำนวน 3 คน 3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่ต่ำกว่า 8 ปี จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ 1) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ ถึงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย 2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน/รูป พร้อมแบบ สัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมในการให้สัมภาษณ์ พร้อมนัดหมายวัน เวลา และ สถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดนัดหมาย 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์ ตามที่นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยมีการบันทึกเสียง จัดบันทึกและถ่ายภาพระหว่างการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $S.D. = 0.57$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับที่มาก ($\bar{X} = 4.44$, $S.D. = 0.57$) รองลงมาด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$, $S.D. = 0.58$) รองลงมาด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.40$, $S.D. = 0.60$) รองลงมาด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.39$, $S.D. = 0.60$) และระดับต่ำสุดได้แก่ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.38$, $S.D. = 0.63$)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

ระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์การทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ขนาดโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักพุทธธรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การศึกษา โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลการได้ ดังนี้

ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของงาน ร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วาทศิลป์ในการพูด เพื่อจะทำให้ครูทุกคนเกิดแนวคิด เป็นของตนเองและนำแนวคิดนั้นมาเสนอแก่ที่ประชุม เมื่อได้เป้าหมายของงานแล้วผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแจ้งเป้าหมายของงานให้ครูทุกคนทราบทุกครั้ง โดยการทำงานทุกงานนั้นก็จำเป็น ต้องมีวางแผน มีการกำหนดเป้าหมายของงานก่อนที่จะทำทุกครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความ เป็นผู้นำ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครู มีภาพลักษณ์ที่ดี มีบุคลิกที่ดี

ด้านการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครู ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกัน แก้ปัญหา การทำงานนั้นต้องช่วยกันทำ การทำงานเพียงคนเดียวอาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้มากมาย กว่าการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สิทธิครูทุกคนรับรู้ปัญหาของงาน ครูทุกคนมีสิทธิ ที่จะพูด มีสิทธิที่จะเสนอ มีสิทธิที่จะทักท้วง และมีสิทธิที่จะตรวจสอบ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของ ความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้คำพูดที่สามารถโน้มน้าวให้ครูทุกคนมาทำงานร่วมกัน มีการพูดให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ชี้แนะให้คำปรึกษากับครูทุกคน การทำงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้อง ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เป็นประจำ

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคน การพูดคุยกันนั้นก็ต้องใช้คำพูดที่เหมาะสม ใช้คำพูดที่น่า ฟัง สุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดคุยให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รับ ข้อมูลข่าวสารตรงกัน และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน การติดต่อสนมนั้นมีการ

ติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ ทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบพบปะ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรที่จะมีวิธีการมีทางเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร การทำงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันอยู่เป็นประจำ เพื่อให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเชื่อมั่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตร พูดแบบจริงใจ แสดงความห่วงใย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลางไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง กระทำตัวให้เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ การที่จะทำให้คนอื่นไว้วางใจเรานั้นเราต้องเริ่มจากตัวเองก่อน เราต้องทำตัวเองให้ดูน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจก่อน

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย จึงจะเป็นความสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์กับครูอยู่เป็นประจำ มีการถามสารทุกข์สุกดิบ มีการพบปะพูดคุยอยู่เป็นประจำ ไม่วางตนเป็นใหญ่ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ถือยศถือตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับตัวเองในด้านการพูดของตัวเอง มีแนวคิดเป็นของตัวเอง คิดก่อนที่จะพูด คิดในทางบวกอยู่เสมอ และคิดอย่างจริงใจต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ทีมอยู่เสมอ แล้วก็จะเกิดเป็นปฏิสัมพันธ์อันดีงาม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ประเมินร่วมกัน และแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการทำงานนั้นก็ต้องมีการติดต่อสื่อสารกันภายในทีมอยู่เป็นระยะ เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าของงาน และเพื่อสร้าง

ความสนิทสนมกัน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีงามต่อกันอีกด้วย สอดคล้องกับ (พัสรีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ และผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2563) ที่ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม โดยทีมนั้นควรให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในงานทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกัน ทำ ร่วมกันประเมิน และร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็น ทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่า t-test และค่า F-test (One Way Anova) แบบสอบถาม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ของผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอ่างทอง แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การ ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการ ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่ง แตกต่างกัน ก็จะทำให้มุมมองของการ ทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะทำงานเพียงเล็ก ๆ น้อย ไม่ได้ลงลึก มาก แตกต่างกับครูที่จะทำงานลงไปลึกมากกว่าจึงทำให้มุมมองของการทำงานเป็นทีมจะแตกต่างจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การ ทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากวุฒิการศึกษาไม่มี ผลต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นจบการศึกษาระดับไหน ถ้าทุกคนร่วมกันทำงานก็จะทำงาน ออกมาสำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มุมมองของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างแตกต่างกัน และ ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจ เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการให้ทุกคนภายในทีมมีส่วนร่วมกันทำงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็น เป็นการวางแผน วางเป้าหมาย ร่วมกันทำงาน ร่วมกันประเมิน ร่วมกันแก้ปัญหา ดังนั้น

ประสบการณ์ในการทำงานนั้นก็อาจจะไม่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมเท่าไร จึงทำให้มุมมองของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน และด้านการงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็ก มีการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากมีครูและบุคลากรน้อยกว่า จึงมีการร่วมมือกันทำงานมากกว่า มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารกันง่าย มีความไวเนื้อเชื่อใจ และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีการทำงานเป็นทีมที่ น้อยกว่าการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลาง เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางจะมีกำลังครูที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีครูเพียงพอต่อการทำงาาน ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป จึงทำให้มุมมองของการทำงานเป็นทีมจะแตกต่างกัน สอดคล้องกับ (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ

4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง

จากผลการสังเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 รูป/คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรม ด้านการบริหารสถานศึกษา และด้านการบริหารการศึกษา โดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายของงานร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วาทศิลป์ในการพูดเพื่อจะทำให้ครูทุกคนเกิดแนวคิดเป็นของตนเอง และนำแนวคิดนั้นมาเสนอแก่ที่ประชุม เมื่อได้เป้าหมายของงานแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรแจ้งเป้าหมายของงานให้ครูทุกคนทราบทุกครั้ง โดยการทำงานทุกงานนั้นก็จำเป็นต้องมีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมายของงานก่อนที่จะทำทุกครั้ง และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเป็นผู้นำ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ครู มีภาพลักษณ์ที่ดี มีบุคลิกที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานทุกงานผู้บริหารสถานศึกษานั้นต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายของงานก่อนที่จะลงมือทำงาน ควรให้ครูทุกคนทราบถึงเป้าหมายของงานที่จะทำ ให้ทราบและเข้าใจเป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ (จันทร์จิรา จิตนาวสาร, 2559) ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน

โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น และสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งการกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินงานเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) ด้านการมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา การทำงานนั้นต้องช่วยกันทำ การทำงานเพียงคนเดียวอาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้มากกว่าการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สิทธิครูทุกคนรับรู้ปัญหาของงาน ครูทุกคนมีสิทธิที่จะพูด มีสิทธิที่จะเสนอ มีสิทธิที่จะทักท้วง และมีสิทธิที่จะตรวจสอบ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้คำพูดที่สามารถโน้มน้าวให้ครูทุกคนมาทำงานร่วมกัน มีการพูดให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ชื่นแนะ ให้คำปรึกษากับครูทุกคน การทำงานต่าง ๆ นั้นควรให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมนี้ก็คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม ร่วมกันแก้ปัญหาของงาน สอดคล้องกับ (จริยา เห็นงาม, 2559) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงานร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขึ้น ตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพัน ในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิดความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

3) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคน การพูดคุยกันนั้นก็ต้องใช้คำพูดให้เหมาะสมใช้คำพูดที่น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดคุยให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รับข้อมูลข่าวสารตรงกัน และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน การติดต่อสมัยนี้นั้นมีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นทางโทรศัพท์ ทางอินเทอร์เน็ต การพูดคุยแบบพบปะ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรมีวิธีการ มีทางเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร การทำงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันอยู่เป็น

ประจำ เพื่อให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ครูได้สื่อสารกัน ได้รับข้อมูลข่าวสาร และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ (จินดาพร นพนิยม, 2555) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเชื่อมั่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ครู ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตรพูดแบบจริงใจ แสดงความห่วงใย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลางไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง กระทำตัวให้เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ การที่จะทำให้คนอื่นไว้วางใจเรานั้นเราต้องเริ่มจากตัวเองก่อน เราต้องทำตัวเองให้ดูน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจก่อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้ครูเห็นถึงความรัก ความศรัทธา ความจริงใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ (จินดาพร นพนิยม, 2555) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย จึงจะเป็นความสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีปฏิสัมพันธ์กับครูอยู่เป็นประจำ มีการถามสารทุกข์สุกดิบ มีการพบปะพูดคุยอยู่เป็นประจำ ไม่วางตนเป็นใหญ่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ถือยศถือตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับตัวเองในด้านการพูดของตัวเอง มีแนวคิดเป็นของตัวเอง คิดก่อนที่จะพูดคิดในทางบวกอยู่เสมอ และคิดอย่างจริงใจต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ทีมอยู่เสมอ แล้วก็จะเกิดเป็นปฏิสัมพันธ์อันดีงาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์อันดีงามกับครู งานที่แท้จริงจะออกมามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเริ่มจากการให้ใจ ให้ความรัก ให้ความห่วงใย ให้ความเข้าใจ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อแก่ครู สอดคล้องกับ (หทัยกานต์ หอระสิทธิ์, 2557) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เป็นระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับรู้ และร่วมกันแก้ปัญหา

1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพบปะพูดคุย ประชุมหารือ ติดต่อสื่อสารกับครูอยู่เป็นประจำ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

1.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเป็นกลาง เพื่อให้ครูเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการให้ก่อน โดยการให้ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินเป็นทอง ให้โดยให้ความรัก ให้ความเมตตา ให้ความห่วงใยแก่ครูก่อน แล้วผู้บริหารสถานศึกษาก็จะได้ใจครูแล้วก็จะมีความสัมพันธ์อันดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อให้ทราบปัญหาและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการยอมรับฟังความเห็นของคนอื่น ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการให้ความร่วมมือ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

จรรยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดาพร นพนิม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง (2561). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อ่างทอง. อ่างทอง : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2564 – 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.