

ทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
THE COLLABORATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND
TEACHERS IN THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION
PRIMARY SCHOOLS



¹อุตสาห์ เสมียะ และ ²อุไร สุทธิรัมย์
¹Autsa Semeeya and ²Urai Suthiyam

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand

¹6514470055@rumail.ru.ac.th

Received :December 24, 2023; **Revised** : March 26, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของ

¹นักศึกษ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่สังกัดขนาดศึกษาต่างมีความเห็นต่อทักษะทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะการทำงานร่วมกัน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of the research were to study collaborative skills of school administrators in the opinions of the teacher in the Bangkok metropolitan administration primary schools and to compare collaborative skills of school administrators the Bangkok metropolitan administration primary schools. Classified by educational, experiences, and size of school. The sample used in the research 370 teachers in the school under Bangkok metropolitan. The instrument used to collect the data was 5-rating scale questionnaire. The discrimination was between 1.00 and the reliability was 0.977. The statistics used in the data analysis were frequency distribution, mean, percentage, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance and Scheffe's comparison test. The research findings were as follows. 1. The level of collaborative skills of school administrators the Bangkok metropolitan administration primary schools overall and aspect were at high level. 2. The teacher with different level of education and level of work experience there were opinions on collaborative skills of school administrators In the Bangkok metropolitan administration primary schools overall and expect not significant difference. 3. The teacher with difference size of school there were opinions on collaborative skills of school administrators In the Bangkok metropolitan administration primary schools overall and expect were significant difference at .05 level

Keywords: Collaborative Skills, School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังที่ทุกภาคส่วนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้ก้าวทันสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ การพัฒนาคนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่มุ่งพัฒนาให้คนไทยมี

ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพฯ เพื่อรองรับการพัฒนาและความเปลี่ยนแปลงของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งพันธกิจและนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ตลอดมาให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาให้เยาวชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งองค์ความรู้มีคุณธรรม และมีทักษะในการดำรงชีวิต แต่ด้วยบริบทของสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงเป็นปัญหาในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา ครูมีภาระงานเพิ่มที่นอกเหนือจากงานสอน ผู้ปกครองไม่มีเวลาดูแลเอาใจใส่ต้องทุ่มเทกับการหาเลี้ยงชีพ จึงขาดการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านสุขภาพอนามัยและการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการให้บรรลุตามนโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับ ศรัทธยา น้อยพิมาย (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการศึกษานั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้คอยควบคุมดูแลให้องค์การขับเคลื่อนอย่างถูกต้องทิศทางและมุ่งตรงสู่เป้าหมาย โดยต้องไม่ใช่ผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักบริหารงาน บริหารบุคลากรและมีทักษะการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จ โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การประสานความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ การตัดสินใจร่วมกัน และการประสานความร่วมมือ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา ทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,936 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, et.al.2018, p.206) จำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษาและการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การสร้างความไว้วางใจ 3) การตัดสินใจร่วมกัน และ 4) การประสานความร่วมมือ

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เกี่ยวกับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการสร้างความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการประสานความร่วมมือ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการ

สอนในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปเปรียบเทียบใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษามากที่สุด คือปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงมาระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 53.78 ขนาดกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 และขนาดเล็ก จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ทักษะการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.77	0.49	มาก
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	4.37	0.59	มาก
3. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.27	0.54	มาก
4. ด้านการประสานความร่วมมือ	3.87	0.52	มาก
รวม	4.07	0.41	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การ

สร้างความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ การตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.27$) และการประสานความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.87$) และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ทักษะการทำงานร่วมกัน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.77	0.50	3.77	0.45	0.089	0.929
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	4.37	0.59	4.37	0.59	0-.004	0.997
3. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.25	0.54	4.30	0.54	0-.698	0.486
4. ด้านการประสานความร่วมมือ	3.87	0.50	3.88	0.55	0-.097	0.923
รวม	4.07	0.41	4.08	0.41	0-.233	0.816

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะการทำงานร่วมกัน	ประสบการณ์การทำงาน			F	p
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.83	3.71	3.81	2.052	0.234
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	4.47	4.31	4.38	1.931	0.140
3. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.28	4.25	4.26	0.115	0.919
4. ด้านการประสานความร่วมมือ	3.91	3.85	3.89	0.447	0.690
รวม	4.11	4.03	4.09	1.294	0.341

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยภาพรวมรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ทักษะการทำงานร่วมกัน	ขนาดของสถานศึกษา			F	p
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.61	3.80	3.82	5.946	.003*
2. ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	4.24	4.39	4.43	2.490	.084
3. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.98	4.33	4.38	15.053	.000*
4. ด้านการประสานความร่วมมือ	3.84	3.91	3.93	1.224	.295
รวม	3.93	4.09	4.14	5.710	.004*

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการตัดสินใจร่วมกันแตกต่างกัน จึงได้นำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ (Scheffe's post Comparison) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ดังตาราง 5-7

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.93	4.09	4.14
ขนาดเล็ก	3.93		*	*
ขนาดกลาง	4.09			
ขนาดใหญ่	4.14			

* $p < .05$

จากตาราง 5 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการตัดสินใจร่วมกัน แตกต่างกัน 2 คู่ คือครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกับครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก และครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกับครูสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็กโดยครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.61	3.80	3.82
ขนาดเล็ก	3.61			*
ขนาดกลาง	3.80			
ขนาดใหญ่	3.82			

* $p < .05$

จากตาราง 6 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแตกต่างจากครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์สูงกว่าครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาต่างกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.98	4.33	4.38
ขนาดเล็ก	3.98		*	*
ขนาดกลาง	4.33			
ขนาดใหญ่	4.38			

* $p < .05$

จากตาราง 7 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจร่วมกัน พบว่า ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจร่วมกันแตกต่างจากครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจร่วมกันสูงกว่าครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กและครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจร่วมกันแตกต่างจากครูสังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กโดยครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจร่วมกันสูงกว่าครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะการทำงานร่วมกัน (Collaborative skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมุติฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านประสานความร่วมมือและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับอาจเป็นเพราะ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ซึ่งเป็นนโยบายหลักของกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา คอยควบคุมดูแลให้สถานศึกษาขับเคลื่อนอย่างถูกทิศทางและมุ่งตรงสู่เป้าหมาย จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 12) กล่าวว่า บุคคลที่ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นย่อมเกิด ความเจริญงอกงามแห่งชีวิตทั้งทางปัญญาและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Jeff Bezos (2566) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันช่วยลดขั้นตอนความยุ่งยากในการสื่อสาร ขจัดความขัดแย้งในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญไซ จันทร์ศรี (2562) การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐสุตา น้อยอาษา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารร่วมมือร่วมใจทำงานกับครูตามพันธกิจที่กำหนดในวิสัยทัศน์และเชิญชวนให้ครูร่วมสร้างภาพในอนาคตร่วมกัน เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 - 2569) ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในการวางแผนทางการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาตามบริบทของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันประการแรกเพราะวิสัยทัศน์เป็น Roadmap ให้ทุกคนในสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรนุช แสงนิมมวล (2545) กล่าวว่า การมี

วิสัยทัศน์เป็นการมุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักเป็นการกำหนดความก้าวหน้าขององค์กรและวางแผนกลยุทธ์ด้วยเทคนิคการบริหารเป็นหลัก มีรูปแบบชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชลาลัย นิมิบุตร (2553) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่แท้จริงนั้นจะต้องมี กระบวนการลีลาของวิสัยทัศน์ครบทั้ง 3 มิติคือ คิดได้ (การสร้างวิสัยทัศน์) สื่อเป็น (การเผยแพร่วิสัยทัศน์) และโน้มนำให้มีการปฏิบัติล่วงหน้าพร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเป็นการสร้างภาพในอนาคตร่วมกันสะท้อนให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ บุญไช จันทร์ศรี (2562) ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับณัฐสุดา น้อยอาษา (2565) ศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างความไว้วางใจ (Trust) พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543 มาตรา 52 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ครูจึงเกิดความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2000) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความซื่อสัตย์และการพูดเกี่ยวกับความจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจ คือ ความรู้สึกและการกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงความมั่นใจ ความเชื่อใจ มีการสนับสนุนต่อบุคคลหรือองค์กร และยังสอดคล้องกับ วีรินทร์ดา เสือจอย (2564) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร ด้านการสร้างความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ หทัยทิพย์ วงศ์มามี (2564) ศึกษาการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (Decision) พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการตัดสินใจแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเหมาะสม จากการแสวงหารวบรวมข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการประกอบ เพื่อนำมาร่วมกันหาแนวทางในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายด้านการศึกษาของ นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ (พ.ศ. 2565) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ที่ให้สถานศึกษา

ได้นำไปจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง หลักสูตรท้องถิ่น โครงการ และกิจกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนร่วมกับครูในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีการตัดสินใจร่วมกัน ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (Decision) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2553) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงาน โดยใช้เหตุผลพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นปฏิบัติที่ดีที่สุดตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ ณ์ชธา แดงเหมือน (2560) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 พบว่า พฤติกรรมภาพรวมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกันตรี เนื่องศรี (2563) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหาร ด้านการตัดสินใจร่วม อยู่ในระดับมาก

1.4 การประสานความร่วมมือ (Cooperation) พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสร้างเครือข่ายการทำงานในสถานศึกษา ผ่านการประสานความร่วมมือกับครู โดยมีการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือกันกับครูในสถานศึกษา และร่วมกันรับผิดชอบงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานความร่วมมือ (Cooperation) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Lucas (1998) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือเป็นการร่วมกันรับผิดชอบงาน มีการร่วมมือของบุคคลและมีการประสานเครือข่ายการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอ็ด สาระภูมิ (2546) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือ คือ ความร่วมมือในการทำงาน สอดคล้องกับ จิตินันท์ บัวอุบล (2564) ศึกษาการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นพรัตน์ ทัดรอง (2564) ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) และ

นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารต้องมีการวางแผนดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือพัฒนาสถานศึกษายึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูมีการตัดสินใจร่วมกัน ประสานร่วมมือ กับครูทุกคนทั้งปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างเสมอภาค จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกนิษฐา ทองสมุทร (2561) ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อิตินันท์ บัวอุบล (2563) ศึกษาการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู มีการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีเทคนิคการตัดสินใจเปิดโอกาสให้ครูทุกคนอย่างเสมอภาคได้ระดมความคิดเห็นและปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุกรรยา อังคุระษี (2565) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครครูที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและด้านการตัดสินใจร่วมกันแตกต่างกัน จึงได้นำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ(Scheffe's post Comparison) ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ บริบทของขนาดสถานศึกษามีความแตกต่าง ส่งผลให้ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผน วิสัยทัศน์และนโยบายในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการเลือกแนวทางในการตัดสินใจแตกต่างกัน การร่วมมือกันของโรงเรียน

ขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรที่พร้อม มีงบประมาณเพียงพอ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาว่าประกอบด้วย ผู้นำตามธรรมชาติ บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีคุณธรรม จริยธรรม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุรชัย เลยกุล (2550) กล่าวว่า หลักคุณธรรมเป็นหลักการที่ยึดมั่นในความถูกต้องดีงามการปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ สุจริต เน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้และให้โอกาสทุกคนเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับนิภาพร รอดไพบุลย์ (2565) ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ครูที่มีระดับขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับนพวรรณ คงพริ้ว (2563) ศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กณิษฐา ทองสมุทร.(2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี เขต 2.
- กันตริ เนื่องศรีและคณะ.(2563, สิงหาคม - ธันวาคม). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำพลีร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา*.วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,15(2), 225-238.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2552).*ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน*.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2553). *วิสัยทัศน์กับผู้บริหาร*. สืบค้นจาก:
<https://kosut158.blogspot.com/2010/02/blog-post.html>
- ฐิตินันท์ บัวอุบล.(2564, พฤษภาคม).*การพัฒนาทักษะการพัฒนาเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น,7(5),167-180.

- ณัชธาร แดงเหมือน.(2560,มกราคม - มิถุนายน). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 7(1),17-27.
- ณัฐสุดา น้อยอาษา. (2565, กรกฎาคม - ธันวาคม). ภาวะผู้นำแบบร่วมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี,7(2),97-110.
- ทิตินา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: นิชินแอตเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ป.
- ธีระ รุญเจริญ.(2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวพาง.
- นพรัตน์ ทัตรองและคณะ. (2564, มกราคม-มิถุนายน). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,8(1), 329-343.
- นิภาพร รอดไพบูลย์.(2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสระแก้ว. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ คงพริ้ว.(2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญไช จันทรศรี. (2562).การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). สืบค้นจาก: https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf
- แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569). สืบค้นจาก: https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/733121162622f13a8649479.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3, ชลบุรี: มนตรี.
- มณฑาทิพย์ นามบุ.(2561). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรนุช แสงนิมมวล. (2549). วิสัยทัศน์ตามกระแสโลก. กรุงเทพฯ: วันเนสพริ้นติ้ง.

- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการบริหารการปกครองที่ดี*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิรัตน์ดา เสือจอย.(2564). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุกรรยา อังคระษี.(2565). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุรัชย์ เลขกุล. (2550). หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่. สืบค้นจาก : <http://www.dlt.qu.th/manpower/doc/gov20HRmay07.doc>
- หทัยทิพย์ วงศ์มาลี.(2564, มกราคม-มิถุนายน). *การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองปรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วารสารบัณฑิตศึกษา มจร บ้านสมเด็จเจ้าพระยา,6(1),34-46.
- เอ็ด สาระภูมิ. (2546). *ศัพท์ทางการบริหารเอกสารชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง*. กรุงเทพมหานคร, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- Jeff Bezos. (2566). 8 วิธีสร้างความร่วมมือและประสานพลังในองค์กร สืบค้นจาก <https://www.phanrakwork.com>
- Lucas, J.R. (1998). *Balance of Power*. NY: AMACOM.
- Robbins H., & Finley, M. (2000). *Why Team Don't Work*. 2" ed. London: Orient Business.

