



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

Relationship between School Administrator's Leadership and Teamwork of
Teachers in School under Office of The Private Education Satun Province

ปิยรัตน์ ณ นคร^{1*} และสุดาพร ทองสวัสดิ์²

Piyarat Na Nakhorn^{1*} and Sudaporn Thongsawad²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

² ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: piyarat.nan026@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำนวน 711 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำนวน 256 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของตอนที่ 2 และ 3 มีค่า .966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product's Moment Correlation) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการประสานความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.63) ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.71)

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.52)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purposes of this research study are as follows: 1) to study the leadership level of the school administrations under the Office of Private Education in Satun Province, 2) to study the teamwork level of the teachers in the schools under the office, and 3) to study the relationships between the leadership of the school administrators and the teamwork of the teachers. The population included the 711 teachers in the schools. The samples included the 256 teachers. The sampling size was set by using the stratified random sampling method. The data were also stratified by using the method with the lucky draw without repeats. The research instruments were the questionnaires with the reliability of the 2nd part and the 3rd part of .966. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson product's moment correlation. The results were summarized below.

1. The leadership of the school administrators was at the high level in the overall and specific terms ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64). In the specific terms, it was found that creativity had the highest mean ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.55). It was followed by coordination ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.63). Respectfulness had the lowest mean ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.71).

2. The teamwork of the teachers was at the high level in the overall and specific terms ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.52). In the specific terms, it was found that continuous improvement had the highest mean ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52). It was followed by cooperation ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.53). Coordination had the lowest mean ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.52).

3. The relationship between the leadership of the school administrators and the teamwork of the teachers was positive at the quite high level ($r_{xy} = .679$) at the significance level of .01.

Keywords: Leadership, Teamwork

บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถรับและส่งต่ออย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประชาชน ชุมชน และสังคมรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น และพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ในขณะที่โครงสร้างและระบบการศึกษายังบริหารและจัดการภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา และแบบแผนการปฏิบัติรูปแบบเดิม ส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่คล่องตัวในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังเป็นปัญหา ทั้งเรื่องขาดแคลนครูในบางสาขา ครูไม่ครบชั้น อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อห้องไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) คุณภาพของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง, 2554)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ โดยวิธีการชักชวน สนับสนุน เสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจและความร่วมมือ เพื่อที่จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) ภาวะผู้นำสถานศึกษาในศตวรรษที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของหน่วยงานระดับจังหวัดหรือระดับแผนงาน เกี่ยวกับบุคลากร การจัดซื้อจัดจ้าง งบประมาณ การจัดทางเดินและสนามเด็กเล่นที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับสาธารณะที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งบทบาทสำคัญในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของ

ตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรรัตน์ โตเขียว, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ในมิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษา แล้วพบว่ามียุทธศาสตร์ในหลักการการบริหารแบบกระจายอำนาจโดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการตนเอง นั่นคือยึดหลักการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสำคัญ (สังข์ทอง รอดูศึก, 2556) การทำงานเป็นทีมจึงกลายเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียนมีความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นทีมของครูมีคุณค่าต่อสถานศึกษา (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือในการทำงาน มีความสามัคคีและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกถึงการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยวิธีการอธิบายและประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล โดยอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนาเพื่อคุณภาพการศึกษาเอกชน เป็นศูนย์ส่งเสริม สนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษา ตลอดจนการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2554) ถึงแม้จะมีโครงสร้างทางการบริหารภายในสถานศึกษาที่ชัดเจนและเน้นการทำงานเป็นทีมภายในฝ่ายต่าง ๆ แต่กลับกันในทางปฏิบัติจริงมีการทำงานเป็นทีมจริงแต่ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีคนทำงานจริง ๆ ในแต่ละฝ่ายเพียงไม่กี่คนหรือบางส่วนเท่านั้นส่วนมากได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาทในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลงและส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คณะครูภายใต้การบังคับบัญชา หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไปและผู้ที่มีความสนใจให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สัมมา วรรณิย์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัตจึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิธส์

มาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558) ได้เสนอพฤติกรรมของผู้นำไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีกำกับ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันขันแข็งตามแนวคิดของตนจนประสบความสำเร็จ ต้องเป็นบุคคลที่ไม่หยุดนิ่งต้องหมั่นที่คิดในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือสิ่งใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนางานอยู่เสมอ 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสได้แก้ไขข้อผิดพลาดหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม 3) ด้านการยอมรับนับถือ พฤติกรรมของผู้นำที่ให้การยอมรับและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในหน่วยงาน และร่วมรับผิดชอบเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้นำที่มีการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและดูแลเอาใจใส่ มีความเป็นกันเอง สามารถปรึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้นำมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จ ใช้ภาษาได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลละ 6) ด้านการประสานความร่วมมือ ผู้นำต้องมีการกระตุ้นหรือประสานงานให้เกิดความ

ร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน 7) ด้านการเข้าสังคม ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่มีความน่าเชื่อถือแบบเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวได้เหมาะสมและแสดงความเป็นมิตรต่อทุกคน

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรอมมิก

อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้เสนอพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง 2) ด้านการร่วมมือ การร่วมมือกันสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง 3) ด้านการประสานงาน การประสานงานนั้นโดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีการ มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นคือความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยการที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

มาลีสา โพธิ์สัตย์ (2558) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน จำนวน 112 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรู้จักปรับปรุง

แก้ไข และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจและด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และด้านการเข้าสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

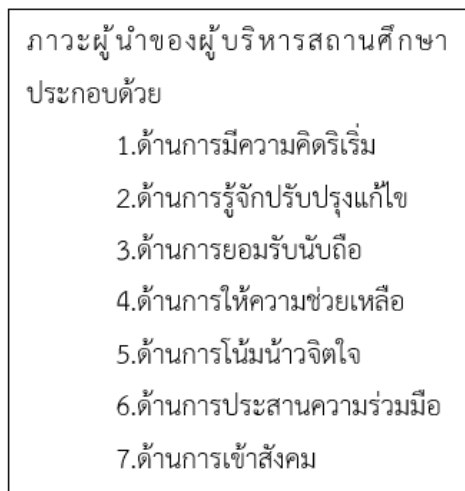
สุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร (2558) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 133 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อริศรา อุ่มสิน (2560) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

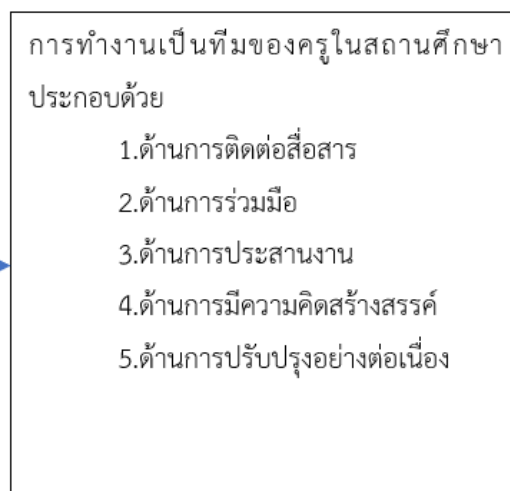
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) และศึกษาการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรอมมิก (Romig, 1989 อ้างถึงใน อริศรา อุ่มสิน, 2560)

ตัวแปรที่ 1



ตัวแปรที่ 2



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำนวน 711 คน จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน จำนวน 256 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ และกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling Error) เท่ากับ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดกริฟฟิธส์และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของรอมมิก ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เท่ากับ .966

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา 256 คนจากทั้งหมด 256 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม	4.00	0.55	มาก
2. ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	3.92	0.63	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.71	มาก
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.85	0.63	มาก
5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	3.88	0.64	มาก
6. ด้านการประสานความร่วมมือ	3.92	0.62	มาก
7. ด้านการเข้าสังคม	3.89	0.68	มาก
โดยรวม	3.90	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.55) ด้านการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.91	0.51	มาก
2. ด้านการร่วมมือ	3.95	0.53	มาก
3. ด้านการประสานงาน	3.85	0.52	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.93	0.52	มาก
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.52	มาก
โดยรวม	3.92	0.52	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.52) ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย รองลงมา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.53) ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ภาพรวม โดยการกำหนด ตัวแปร (X แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ Y แทน การทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา)

ตัวแปร	ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y ₁)	ด้านการร่วมมือ (Y ₂)	ด้านการประสานงาน (Y ₃)	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์(Y ₄)	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y ₅)	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (Y)
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₁)	.422**	.392**	.413**	.431**	.386**	.474**
ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X ₂)	.515**	.429**	.443**	.444**	.406**	.518**
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₃)	.509**	.468**	.497**	.543**	.462**	.574**
ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X ₄)	.563**	.522**	.513**	.523**	.510**	.609**
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X ₅)	.576**	.546**	.536**	.557**	.482**	.625**
ด้านการประสานความร่วมมือ(X ₆)	.541**	.552**	.521**	.538**	.468**	.607**
ด้านการเข้าสังคม(X ₇)	.517**	.514**	.491**	.527**	.478**	.586**
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	.619**	.581**	.580**	.606**	.543**	.679**

**P < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล อยู่ในช่วง .406 - .576 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เท่ากับ .679 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1) เท่ากับ .576 ด้านการให้ความช่วยเหลือ (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการให้ความช่วยเหลือ (Y_1) เท่ากับ .563 และด้านการโน้มน้าวจิตใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4) เท่ากับ .557 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5) เท่ากับ .406 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการวิจัย ในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม รองลงมา คือ ด้านการประสานความร่วมมือ และด้านสุดท้าย คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินการต่าง ๆ พึงมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานที่ดีภายในสถานศึกษา รู้จักนำข้อเสียของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีหาแนวทางร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น มีการวางตัวที่เหมาะสม สร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้เกียรติ ให้ความเคารพ และความประทับใจในตัวของผู้บริหาร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่นตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับมัลลิสา โพธิ์สัตย์ (2558) ที่ได้ข้อสรุปจากงานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการโน้มน้าวจิตใจ รองลงมา คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไขและด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับของ ซอฟี ราเซ (2560) ที่ได้ข้อสรุประดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานความร่วมมือและด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับ อโนชา ทนกล้า และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการโน้มน้าวจิตใจ

2. จากวิจัยในเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จภายในองค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม นั้นเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการปลูกฝังแนวคิดในการทำงานที่จะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้นไม่เกิดจากการกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้นแต่ต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมมือกันในการทำงานจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าหากปราศจากความร่วมมือกันภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างตนเองบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกัน จึงจะสามารถทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีคุณภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ได้ข้อสรุปว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านรู้จักปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2560) ได้ข้อสรุปได้ว่า การทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ได้สรุปจากงานวิจัยว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะและบทบาทผู้นำเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความพยายามในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยอาจจะมีการมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านใดเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการประสานร่วมมือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้จักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของรอมมิก (Romig, 1996) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสองทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละคู่พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .386 -.576

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้าบริบทสภาพแวดล้อมรอบตัวหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องมีการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำที่จะสามารถใช้อำนาจหรือแรงจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น เห็นความสำคัญของตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านบทบาทหน้าที่ ภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม จนสามารถทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหันมาให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

3. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเพิ่มพูนและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นด้านบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและด้านการบริหารการทำงานภายในสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาควบคู่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลหรือสถานศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- ชอฟี ราเซะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปสองและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลิสสา โพธิ์สัตย์. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สังข์ทอง รอดุ๊ก. (2556). การพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- สุภาวดี วงษ์ชัยบุตร. (2558). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.



- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ : ส.ก.ส.ค.ลาดพร้าว
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- อโนชา ทนกล้า และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(2), 473-493.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Griffiths, Daniel E. (1956). *Human Relation in School Administration*. New York: Appleton – Century-Crofts.
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.