

**บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**
**Leadership Role of School Administrator and Team Performance of Teacher
in School Under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1**

1กรรณิการ์ ทองใบ และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Kannika Thongbai and Prasert Intarak

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand

E-mail: sawzeiin@gmail.com

Received June 17, 2020; Revised August 29, 2020; Accepted March 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 123 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และ 2) ครู จำนวน 1 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ประเมิน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้สังเกตการณ์ ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการ

ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ตามลำดับ

3. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

คำสำคัญ: บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the leadership roles 2) team performance of teacher 3) the correlation between leadership roles and team performance of teacher in school. The sample were 104 schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The 2 respondents in each school were; a director or deputy school director and a teacher 208 respondents in total. The research instrument was a questionnaire about leadership roles based on Farren and Kaye's concept, and team performance of teacher in school based on Woodcock's concept. The statistical used for analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and, Pearson's product moment correlation coefficient. The findings revealed as follows:

1. Leadership role of school administrator under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. Generally, the results were demonstrated at the "highest level". When concerned in each aspect found that 3 aspects were shown as "the highest level", whereas 2 aspects were in a "high level" by arithmetic mean, from high to low which follow facilitator, predator, supporter, and consultants, respectively.

2. Team performance of teacher in school. Generally, the results were demonstrated at a "high level". It shown at the "highest level" in 2 aspects whereas in a "high level" in 9 aspects by highest arithmetic mean from high to low including skills of good communication, performance of leader, definite objectives and acceptable goals, operational review as regular, self-improvement as always, relatives between cooperation and conflict, balance in role, mutual support and trust, distinct operations and the right decision, revelations and encounters respectively.

3. Leadership role correlated with team performance of teacher. In general, results were shown at a "high level" with statistically significant 0.01.

Keywords: Leadership role; Team performance

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล คือ ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 หมายถึง การพัฒนาประเทศโดยนโยบายเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้นต้องมีความเข้าใจ เข้าถึง จึงพัฒนาได้โดยใช้ศักยภาพของมนุษย์เป็นตัวนำ ขับเคลื่อนด้วยปัญญาของคน ต้องลงทุนในมนุษย์ให้เป็นผลผลิตที่ดี ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันและอยู่อย่างยั่งยืน (สุวิทย์ เหมินนทรี, 2560) สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งผลิตเยาวชนให้เป็นทรัพยากรที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนของประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าให้เป็นไทยแลนด์ 4.0 และยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนไทย 4.0 ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากลและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทักษะการทำงานที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน และขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมาย คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนไทย 4.0 ซึ่งการนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะที่โดดเด่นและแตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อน ๆ ที่จะต้องมีความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณลักษณะและทักษะในการทำงาน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำทนายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และผู้เรียน เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2560)

การบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานค่อนข้างมาก เนื่องจากกระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจเพื่อควบคุมและสั่งการผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ดังนั้นเมื่อมีอำนาจย่อมย่อมทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการถูกบังคับและอยู่ในภาวะเปราะบางมากเกินไป หากผู้บริหารใช้อำนาจของตนไม่เหมาะสม อาจทำให้เกิดปัญหากันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชากับตนเอง ซึ่งสาเหตุอาจมาจากตัวผู้บริหารเช่นกัน เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งน่าต่อการควบคุมและทำให้ขาดความร่วมมือในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนได้

จากสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า สถานศึกษาระดับปฐมวัยที่เข้ารับ

การประเมินคุณภาพภายนอกมีจำนวน 175 โรงเรียน ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 171 โรงเรียน ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจำนวน 4 โรงเรียน โดยผ่านการรับรองในระดับดีขึ้นไป จำนวน 167 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 95.43 นอกจากนี้ยังมีสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกจำนวน 179 โรงเรียน ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 152 โรงเรียน ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพจำนวน 27 โรงเรียน โดยผ่านการรับรองในระดับดีขึ้นไป จำนวน 150 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 98.68 จากผลการประเมินพบว่ายังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพทั้งระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการที่โรงเรียนไม่ผ่านการประเมินส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารงานและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และจากสรุปผลการประเมิน สมศ. ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า จุดที่ควรพัฒนาด้านผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การนิเทศของสถานศึกษาของสถานศึกษาเป็นระบบครบวงจร มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ข้อมูลสารสนเทศและเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) และผู้บริหารควรพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ส่วนจุดที่ควรพัฒนาด้านครู คือ ครูบางคนยังขาดความชัดเจนตรงกันในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของผู้เรียน อีกทั้งครูยังขาดการร่วมมือกันสร้างแบบประเมินพัฒนาการของผู้เรียนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพยังไม่ชัดเจนและสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการทำงานเป็นทีมของครูที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในด้านความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานและในด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนายังมีแนวคิดในการดำเนินงานแตกต่างกันและขาดการสร้าง ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์การ และต้องการให้มีการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานแบบเอื้ออาทรและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมทำร่วมแก้ปัญหาทุกขั้นตอนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นพบว่า ในการจัดการศึกษานั้นผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีการกำกับ ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถของตน และสามารถนำความรู้มาพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งนอกจากบทบาทผู้นำที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแล้ว การทำงานเป็นทีมของครูที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนตรงกัน มีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานแล้วพร้อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

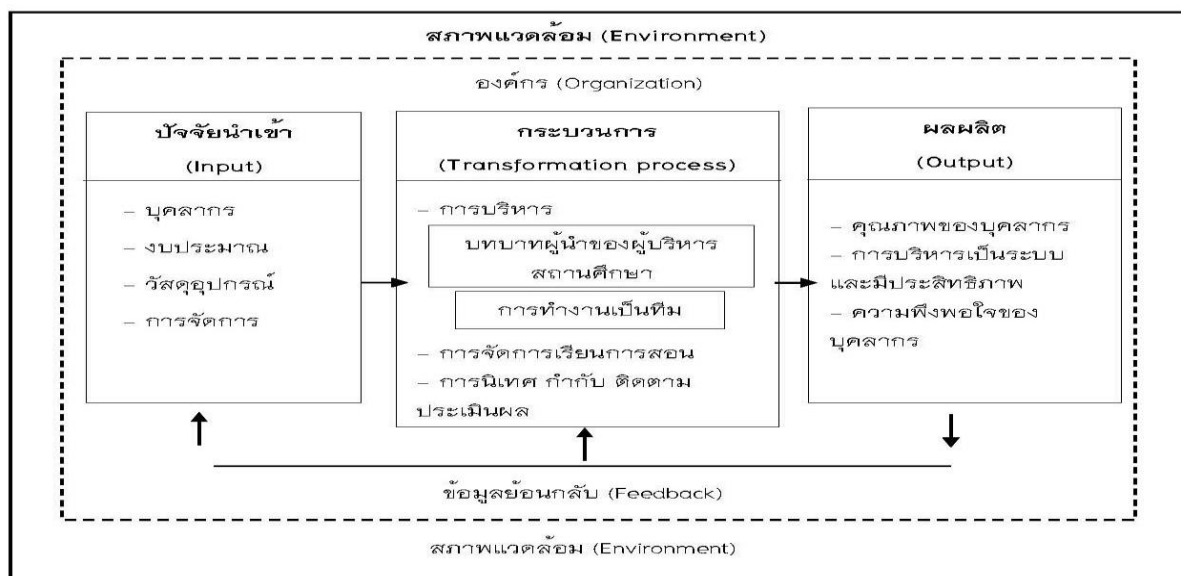
ดังนั้น ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรแสดงบทบาทผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มีการวางแผน การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน และมีการนำการบริหารจัดการระบบคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้การบริหารงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ความร่วมมือกันทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีตามแนวคิดของ Lunenburg and Ornstein (2012) มาเป็นกรอบของการวิจัย ซึ่งได้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) โดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open-System Framework) ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนแรกสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมีมิติการดำเนินงานของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) มีกระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Output) ที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ไปยังปัจจัยนำเข้าและกระบวนการแปรสภาพเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุง แก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย การเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ดังที่ได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยอาศัยข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น ที่มีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 177 โรงเรียน จำแนกเป็นสถานศึกษาในอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี 49 โรงเรียน อำเภอปากท่อ 47 โรงเรียน อำเภอวัดเพลง 6 โรงเรียน อำเภอจอมบึง 37 โรงเรียน อำเภอสวนผึ้ง 20 โรงเรียน และอำเภอบ้านคา 18 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Farren and Kaye (1996)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Woodcock and Francis (1994) สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five rating scale)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือ โดยการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเที่ยงตรงและถูกต้องของเนื้อหาโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50–1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมเป็นจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ ดำเนินตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ นำไปส่งให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานกับโรงเรียนให้ดำเนินการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์ และบางสถานศึกษาผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้

รักษาราชการในตำแหน่ง 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 246 คน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
- ตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และครูจำนวน 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 104 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 208 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.55 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 71.15 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 53.37 และมีตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่ง และครู มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ซึ่งจากการวิเคราะห์บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.46) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้าน

(n=104)

ข้อ	บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้อำนวยการ (X ₁)	4.53	0.49	มากที่สุด
2	ผู้ประเมิณ (X ₂)	4.58	0.47	มากที่สุด
3	ผู้คาดการณ์ (X ₃)	4.50	0.49	มากที่สุด
4	ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	4.46	0.53	มาก
5	ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	4.49	0.53	มาก
	ภาพรวม (X _{tot})	4.51	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 1 พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิม
เลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ประเมิณ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้คาดการณ์ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.53) และค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุด คือ ผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.53 ลักษณะ
เช่นนี้แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลน้อย หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปใน
ทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.44) ดังรายละเอียดใน
ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน (Y_{tot})

(n=104)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	บทบาทที่สมดุล (Y ₁)	4.42	0.51	มาก
2	วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (Y ₂)	4.46	0.48	มาก
3	การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Y ₃)	4.32	0.57	มาก
4	การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y ₄)	4.40	0.57	มาก

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
5	ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Y ₅)	4.43	0.52	มาก
6	การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Y ₆)	4.39	0.50	มาก
7	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Y ₇)	4.50	0.54	มากที่สุด
8	การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Y ₈)	4.45	0.53	มาก
9	การพัฒนาตนเอง (Y ₉)	4.45	0.53	มาก
10	ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Y ₁₀)	4.45	0.53	มาก
11	การสื่อสารที่ดี (Y ₁₁)	4.51	0.47	มากที่สุด
	ภาพรวม (Y _{tot})	4.44	0.44	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารที่ดี ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.53) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม รองลงมา คือ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ความร่วมมือและความขัดแย้ง ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ บทบาทที่สมดุล ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.50) และค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด คือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.48 – 0.57 ลักษณะเช่นนี้แสดงว่า มีการกระจายข้อมูลน้อยหมายถึงผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y _{tot}
X ₁	.562**	.548**	.492**	.569**	.571**	.500**	.642**	.464**	.464**	.554**	.553**	.637**
X ₂	.513**	.562**	.502**	.514**	.566**	.552**	.632**	.538**	.538**	.507**	.519**	.639**
X ₃	.575**	.613**	.569**	.609**	.649**	.553**	.665**	.538**	.538**	.538**	.561**	.689**
X ₄	.536**	.599**	.543**	.577**	.609**	.551**	.627**	.527**	.527**	.523**	.514**	.660**
X ₅	.580**	.516**	.493**	.537**	.562**	.506**	.597**	.441**	.441**	.504**	.531**	.614**
X _{tot}	.609**	.624**	.572**	.618**	.650**	.585**	.695**	.551**	.551**	.577**	.589**	.712**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.712^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีทักษะการส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในอาชีพ มีความสนใจในงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของครู และยังช่วยให้ครูเข้าใจถึงความต้องการในการทำงานของตนเองเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงแผนการทำงานในอนาคต รับฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น และผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ศรีเวียง (2559) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้คาดการณ์, ผู้ประเมิน, ผู้อำนวยการ, ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา 2) การบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ การนำองค์กร, การวางแผนกลยุทธ์, การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้, การมุ่งเน้นบุคลากร, การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการกระบวนการ 3) บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้ประเมิน มีค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานให้ครูทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้ รับฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น มีการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร และยังแจ้งให้ครูทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาติชาย ศรีจันทร์ดี (2557) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ 2556 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จากการวิจัยเรื่องบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้ประเมินอยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีทักษะผู้นำด้านผู้ประเมิน โดยแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานให้ทราบและผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผย แจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน มีการเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และการปฏิบัติตัวของตนได้ และยังเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกด้าน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยอาศัยหลักการและทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รู้จักขอความช่วยเหลือจากหน้าที่ของงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนมีความสามารถในการนำความรู้ไปปรับใช้ในงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียนนั้น จึงจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้ประเมินและจำเป็นต้องมีบทบาทผู้นำในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เพื่อให้การบริหารงานโรงเรียนมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความแตกต่างของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา และยังมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาตรงกัน โดยถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างเปิดเผย ปรึกษาหารือ และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ซึ่งยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสื่อสาร และเข้าใจกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Emmerik and Brennikmeijer (2009) ศึกษา

ความคล้ายคลึงกันของระดับความสัมพันธ์และการรวมกลุ่มทางสังคม (ประสิทธิผลของทีม, ผลการปฏิบัติงานของทีมและความพึงพอใจของทีม) โดยทดสอบสมมติฐานจากครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 420 คน ใน 57 ทีม ซึ่งทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน จากการวิเคราะห์ในความสัมพันธ์หลายระดับ พบว่า ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกันมีความสำคัญต่อหน้าที่ของทีม ความสัมพันธ์ระหว่างกันจะช่วยลดผลกระทบทางสังคมของกลุ่ม การสมาคมที่แน่นแฟ้นกันจึงเป็นเสมือนหน้าที่ของทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพชร พึ่งย้อย (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมในด้านการสื่อสารที่ดี มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เกิดจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน อีกทั้งยังมีการสื่อสารกันสองทาง คือ สื่อสารในระดับผู้บริหารไปยังผู้ปฏิบัติ และในผู้ปฏิบัติไปยังผู้บริหาร อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ยังส่งเสริมในการใช้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้เกิดเป็นรูปธรรมส่งผลให้ครูทุกคนติดต่อกันเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว อีกทั้งยังนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นช่องทางในการแจ้งข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูทุกคนได้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสะอาด (2551) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน

3. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีบทบาทผู้นำ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Farren and Kaye (1996) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทผู้นำในด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทผู้นำมาก การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ คือ บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในเชิงองค์รวม มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในอาชีพ ความสนใจในงาน และทักษะที่เป็นจุดเด่น

ของตนเอง มีการเชื่อมโยงเป้าหมายในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร และยังสื่อสารกับคณะครูให้ทราบถึงทิศทาง กลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันโดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยทุกคนให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขส่งผลให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาติชาย ศรีจันทร์ดี (2557) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระดับ 3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Katzenbach and Smith (1993) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมคือผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Farren and Kaye (1996) เกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ผู้อำนวยความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้คำปรึกษา 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยใช้แนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) การสื่อสารที่ดี

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้ประเมิน ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้สละสิทธิ์ ผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้ให้คำปรึกษา

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 10 ข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความร่วมมือและความขัดแย้ง บทบาทที่สมดุล การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม และการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

และ 3. บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูทุกด้านในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาค้นคว้า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านผู้ให้คำปรึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการติดตามในการช่วยให้บุคลากรสามารถแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่ตนต้องการได้ ด้านการเชื่อมโยงเป้าหมายในการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. จากการศึกษาค้นคว้า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้าน การเปิดเผยและการเผชิญหน้า มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของครูให้มีการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกต่อกันอย่างเปิดเผย มีการจัดประชุมปรึกษาหารือ และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสช่วยกันแก้ปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกส่งผลให้ครูทุกคนสามารถพูดคุยกันถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรือกิจกรรมในหลาย ๆ รูปแบบตามโอกาสที่เหมาะสม

3. จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ควรส่งเสริมให้

ผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนและพัฒนาทักษะการบริหาร ทั้ง 5 ด้านให้สูงขึ้นได้แก่ บทบาทผู้นำ ด้านผู้อำนวยการความสะดวก ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไปตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กับผู้บริหารสถานศึกษากับสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่ใกล้เคียง

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ

ครู

เอกสารอ้างอิง

ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู

พ.ศ. 2556 (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญเพชร พึ่งย่อย. (2556). คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัทมา สายสะอาด. (2551). ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก: พิษณุโลกดอทคอม.

สุวิทย์ เมษินนทรี. (2560). ปาฐกถาศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ครั้งที่ 8 เรื่อง การบริหาร การศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558). เอกสารผลสรุปผลการประเมิน

คุณภาพภายนอก. กลุ่มนิเทศติดตามฯ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2560). รายงานผลการดำเนินงานตาม

แผนปฏิบัติการและผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของ สพฐ. ประจำปีงบประมาณ.

กลุ่มนโยบายและแผน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.

อภิญญา ศรีเวียง. (2559). *บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล* (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Emmerik, H. V., & Brennikmeijer, V. (2009). *Deep – Level Similarity and Group Social Capital: Associations with Team Functioning*. Retrieved from <http://sgr.sagepub.com/content/40/6/650.abstract>

Farren, C., & Kaye, B. L. (1996). *New Skills for New Leadership Roles*, in *The Leader of the future: new visions, strategies and practices for the next era*. New York: The Drucker Foundation.

Katzenbach, R. J., & Smith, K. D. (1993). *The Wisdom of Teams*. Cambridge: McGraw–Hill.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational Administration: Concepts and practices*. (6th ed.). Bel Mont, CA: Wadsworth,

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *The eleven Building Blocks of Effective Teamwork*. Great Britain: The University Press.