



Original Research Article

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

Decision Making of Administrators and Teachers' Teamwork Under Chumphon Primary Education Service Area Office 1

นพวรรณ คำเพ็ญ^{1*} และ นุชนารา รัตนศิริระประภา²

Noppawan Khumpen^{1*}, & Nuchnara Rattanasiraprapha²

ARTICLE INFO

**Name of Author &
Corresponding Author: ***

1. นพวรรณ คำเพ็ญ*

Noppawan Khumpen*

ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

Department of Educational
Administration, Silpakorn University,
Thailand

Email: saint-zen@hotmail.com

2. รศ.ดร.นุชนารา รัตนศิริระประภา

**Assoc.Prof.Dr.Nuchnara
Rattanasiraprapha**

ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

Department of Educational
Administration, Silpakorn University,
Thailand

Email: nuchnara14@hotmail.com

คำสำคัญ

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงาน
เป็นทีมของครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพรเขต 1

Keywords:

Decision Making of Administrators;
Teacher's Teamwork; Chumphon
Primary Educational Service Area Office
1

Article history:

Received: 15/05/2024

Revised: 01/09/2024

Accepted: 25/10/2024

Available online: 16/12/2024

ABSTRACT

The objectives of this research were to examine: 1) the decision making of administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, 2) the teachers' teamwork under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, 3) the relationship between the decision making of administrators and the teacher's teamwork under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The sample of this research was 74 schools under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The respondents from each school consisted of one school administrator and one teacher, with the total of 148 respondents. The instrument employed for data collection was a questionnaire about the decision making of administrators' base on Bovee's concept and the teacher's teamwork based on Yukl's concept. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows: 1. The decision making of administrators under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and individual, were at the high level. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; identify the problem, make the decision, implement the decision, evaluate the results and provide feedback, evaluate alternatives, and generate alternatives. 2. The teachers' teamwork under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, as a whole, were at the highest level. The arithmetic mean ranking from the highest to lowest were as follows; collective efficacy and potency, cooperation and mutual trust, resources and political support, internal organization and coordination, commitment to task objectives, accurate, shared

How to Cite:

Khumpen, N., & Rattanasiraprapha, N. (2024). Decision Making of Administrators and Teachers' Teamwork Under Chumphon Primary Education Service Area Office 1. *Journal Dhamma for Life*, 30(4), 155-179.

mental modals and strategies, member diversity, member skills and role clarity, and external coordination. 3. The relationship between the decision making of administrators and the teacher's teamwork under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 were in a medium correlation with a significance level at .01

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำนวน 74 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 148 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของโบว์ และการทำงานเป็นทีมของครูตามแนวความคิดของยุคล์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดปัญหา การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ การประเมินทางเลือกและการค้นหาทางเลือก ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง องค์กรภายในและการประสานงานความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความหลากหลายของสมาชิก ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท และการประสานงานภายนอกตามลำดับ 3) การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทนำ

จากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ประเทศไทยจะยังคงเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงระยะสั้นและระยะยาว ทั้งที่สามารถคาดการณ์ได้ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและไม่สามารถคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยโอกาสที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์หรือก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตด้วย ขนาดและลักษณะที่แปรผันออกไปอย่างไรวินั้น ขึ้นอยู่กับบริบทและเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่จะเป็นตัวแปรหลัก ซึ่งบ่งชี้ว่าประเทศไทยจะสามารถปรับตัวด้วยการใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและปรับแก้ไขข้อจำกัดที่มีอยู่เพื่อนำมาสร้างสรรค์โอกาสในการเติบโตต่อไป สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีหลักการสำคัญบางส่วนของที่ประสบผลสำเร็จ ด้วยความพยายามของภาคส่วนที่ร่วมพลังในการขับเคลื่อนประเทศ คือ หลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และผลการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาพบว่าคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนาอย่างไม่เป็นที่น่าพอใจจากผลการประเมินในระดับชาติและนานาชาติ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2565) และการบริหารจัดการมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้งทำให้การดำเนินการตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง

ดังนั้นสถานศึกษาจึงขาดความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทความแตกต่างกันของพื้นที่ทั้งที่สถานศึกษามีอิสระ ความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง ดังนั้นการตัดสินใจโดยสมบูรณ์ในการบริหารงานวิชาการ งานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปที่เป็นส่วนของสถานศึกษา จึงควรเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา และสถานศึกษาสามารถจัดบริหารได้กว้างขวางหลากหลายรูปแบบ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับกระบวนการทำงาน กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ การทำงานในขั้นตอนใดก็จำเป็นต้องให้ผู้บริหารมีการตัดสินใจ ส่งการลงไปเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเต็มกำลังความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) องค์การมหาชนเฉพาะกิจ, 2553) กล่าวคือ การตัดสินใจของผู้บริหารมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน การปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ทุกระดับและตัวบุคคลทั้งภายในที่ผลการตัดสินใจของผู้บริหารจะกระทบต่อสังคม สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในองค์การ

รวมถึงวิถีชีวิตของคนในองค์กร และภายนอกที่ผลของการตัดสินใจของผู้บริหารอาจกระทบต่อภาพพจน์ขององค์กร

การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน (สมาน อัสวภูมิ. 2553: 313) โดยอาศัยผู้ขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา การตัดสินใจเป็นพื้นฐานข้อมูล ตามหลักการโดยทั่วไปแล้ว การมีข้อมูลมากยิ่งขึ้นทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมาก ด้วยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว จะนำไปสู่การประสานความร่วมมือในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการบริหารที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามที่สถานศึกษากำหนดไม่เพียงพอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2559) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการสะท้อนถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้การใช้หลักสูตรสถานศึกษานั้น ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาถึงประเด็นปัญหาที่น้อยเกินไป จนไม่เกิดการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการประเมินตนเองในการจัดศึกษาของสถานศึกษาที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแค่บางส่วนมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจในการดำเนินงานต่อหรือยกเลิกการดำเนินงานนั้น ๆ จึงส่งผลทำให้หลายสถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าช้าหรือพัฒนาน้อยกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2561: 23-27) และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้สรุปผลการศึกษาศานภาพองค์กร ปัจจัยภายในองค์กร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนดบางส่วน เนื่องจากหน่วยงานบางหน่วย นำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการนิเทศติดตามผลการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งครูและบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ เนื่องจากหน่วยงานขาดการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2563) ครูและบุคลากรบางส่วนในโรงเรียน ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดได้ เนื่องจากโรงเรียนขาดแคลนครู ในสาระวิชาหลักและมีครูไม่ครูชั้น หรือแม้แต่ปัญหาที่ระบุว่าครูและบุคลากรบางส่วนในโรงเรียนไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้เต็มเวลา เนื่องจากโรงเรียนและครูมีภาระหน้าที่และงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนอยู่มาก อีกทั้งแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้แสดงความต้องการในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการว่า โครงสร้างการบริหารต้องเป็นการมุ่งเน้นการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และออกแบบการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงการบูรณาการระหว่างกลุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2565) เพื่อให้ครูได้ร่วมกันคิด วิเคราะห์ วางแผนการออกแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ยังคงเป็นปัญหาหรือเกิดปัญหาร่วมกัน

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยหลีกเลี่ยงบทบาทการตัดสินใจในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารเกิดจากการรู้จักปัญหาโดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานขององค์กร และรวบรวมข้อมูลว่าวิเคราะห์ขอบเขตของปัญหา เพื่อแก้ไขระบบการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป แต่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง ครู ผู้ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการนำนโยบายที่ได้จากการตัดสินใจไปปฏิบัติใช้สถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมกันทำงานเป็นทีมร่วมกัน เพราะการบริหารสถานศึกษา แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ มากเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้เพียงคนเดียว ยังต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจของครูในการแก้ปัญหา และหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดกระบวนการตัดสินใจที่ดีย่อมส่งผลกับการทำงานเป็นทีมของครูในฐานะผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การตัดสินใจของผู้บริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของการตัดสินใจ มีนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (Decision-making) ไว้อย่างหลากหลายและแตกต่างกันออกไป (Peter F. Drucker, 1970: 146; Herbert A. Simon, 1960: 1, พัทธสิริ ชมภูคำ, 2552: 63; อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555: 101) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มได้เลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่ โดยอาศัยความรู้ ทักษะ การคิด ประสพการณ์ รวมถึงเทคนิคต่าง ๆ มาวิเคราะห์ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอย่างถี่ถ้วน เพื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่บุคคลหรือกลุ่มคาดหวังไว้ ซึ่งกระบวนการของการตัดสินใจจะสิ้นสุดลงและสมบูรณ์ เมื่อมีการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหาร เป็นทักษะการบริหารที่มีความสำคัญ และจำเป็นที่จะให้เกิดกับผู้บริหารทุกองค์กร ทุกความสำเร็จของกิจกรรมหรืองานที่ได้ทำล้วนมาจากการรวบรวมข้อมูล หลักฐาน และผ่านกระบวนการการตัดสินใจที่ตีมาแล้วทั้งนั้น ในทางตรงกันข้ามการตัดสินใจของผู้บริหารที่ผิดพลาด ก็อาจทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรอย่างมากมายนานาสาได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการตัดสินใจ นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการบริหาร จึงได้มีผู้ให้หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจทั้งในแง่ของกระบวนการ ประเภท รูปแบบ หรือแม้แต่องค์ประกอบของการตัดสินใจไว้อย่างกว้างขวางมาก ทฤษฎีการตัดสินใจของ Vroom (Vroom's Decision Tree Approach to Leadership) (Vroom & Yetton (1973)

ทฤษฎีการตัดสินใจของลินบอม (Lindblom) ทฤษฎีการตัดสินใจของไซมอน (Simon, 1970) ทฤษฎีการตัดสินใจของโรว์และแมสัน (Rowe and Mason) เป็นต้น

การทำงานเป็นทีม

การทำงานในปัจจุบัน บุคคลทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมีความเฉพาะเจาะจง และมีข้อจำกัดที่แตกต่างกันออกไป และงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนและต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถมากขึ้น การทำงานเพียงลำพังอาจยากต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยเหตุนี้การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และกลายมาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่กระบวนการของการทำงานเป็นทีมต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือกันในการกำหนดเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง (ประภาศรี อึ้งกุล, 2542: 75)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

จากที่กล่าวความสำคัญข้างต้น ทำให้ทราบว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก จึงมีนักทฤษฎีหลายท่านทั้งต่างประเทศและในประเทศได้ให้หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย เช่น ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของดูบริน (Andrew J. Dubrin, 2009: 454-456) ดูบรินได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิผล (characteristics of effective work group) ไว้ว่าคุณลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิผลนั้น หมายถึง ลักษณะที่ทำให้กลุ่มงานเกิดประสิทธิผล โดยลักษณะของกลุ่มงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลเหล่านี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของยุกล์ (Yukl, 2019: 285-292) ในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ผ่านมา นักทฤษฎีหลายคนได้นำเสนอรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย ได้มีการระบุตัวกำหนดประสิทธิภาพสำหรับกลุ่มงานและทีม และการศึกษาเชิงประจักษ์ได้แสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถมีอิทธิพลต่อปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพ ยุกล์ (Yukl) มีแนวคิดที่ว่าผู้นำสามารถพัฒนากระบวนการการทำงานเป็นทีม โดยอิทธิพลจากการกำหนดประสิทธิภาพของทีม โรมิก (Romig) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่จำเป็น 5C ดังต่อไปนี้ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร (Communication) พฤติกรรมความร่วมมือ (Cooperation) พฤติกรรมประสานงาน (Coordination) พฤติกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) พฤติกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จึงได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของโบวี (Bovee) ซึ่งมีขั้นตอน 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดปัญหา (identify the problem) 2) การค้นหาทางเลือก (generate alternatives) 3) การประเมินทางเลือก (evaluate alternatives) 4) การตัดสินใจ (make the decision) 5) การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (implement the decision) 6) การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ (evaluate the results)

and provide feedback) (Courtland, 1993: 180-184) และตัวแปรตามคือ การทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของยูก์ (Yukl) ที่ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน (Commitment to task objectives and strategies) 2) ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Member skills and role clarity) 3) องค์การภายในและการประสานงาน (Internal organization and coordination) 4) การประสานงานภายนอก (External coordination) 5) ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง (Resources and political support) 6) ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Cooperation and mutual trust) 7) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Collective efficacy and Potency) 8) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Accurate, shared mental models) และ 9) ความหลากหลายของสมาชิก (Member diversity) (Gary & William, 2019: 285-292) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

การตัดสินใจของผู้บริหาร (X_{tot})	การทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot})
1. การกำหนดปัญหา (X_1) 2. การค้นหาทางเลือก (X_2) 3. การประเมินทางเลือก (X_3) 4. การตัดสินใจ (X_4) 5. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (X_5) 6. การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6)	1. ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน (Y_1) 2. ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Y_2) 3. องค์การภายในและการประสานงาน (Y_3) 4. การประสานงานภายนอก (Y_4) 5. ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง (Y_5) 6. ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) 7. ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7) 8. รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8) 9. ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : Courtland L. Bovee, **Management** (New York: McGraw-Hill, 1993), 180-184.

: Gary A. Yukl and William L. Gardner, **Leadership in organizations** (Essex: Pearson Education, 2019), 285-292.

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบพร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูจากตำรา เอกสารทางวิชาการ รายงาน ข้อมูลทางสถิติ ข้อมูลสารสนเทศ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำเครื่องมือไปทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวบรวมเครื่องมือมาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลและเขียนเป็นรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย จัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 107 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาเป็น 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชุมพร จำนวน 46 แห่ง อำเภอท่าแซะ จำนวน 37 แห่ง และอำเภอปะทิว จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 86 แห่ง ซึ่งได้มาโดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามแนวคิดของโบวี (Bovee)

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามแนวความคิดของยูกัล (Yukl)

ทั้งนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน ระดับ 4 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน ระดับ 3 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน ระดับ 2 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน ระดับ 1 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีมค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปสร้างคำถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามในเบื้องต้น ก่อนนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม และหาคุณภาพรายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 จากนั้นนำเครื่องมือที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาปรับปรุงและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ที่ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คนและครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณและตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น 0.01 ถึง 0.40 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับต่ำ

ค่าความเชื่อมั่น 0.41 ถึง 0.70 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับปานกลาง

ค่าความเชื่อมั่น 0.71 ถึง 0.90 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง

ค่าความเชื่อมั่น 0.91 ถึง 1.00 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูงมาก

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) เท่ากับ 0.980 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูงมาก

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) จัดทำหนังสือคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) รับหนังสือและเครื่องมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรพร้อมก็นำแบบสอบถามจัดทำเป็นเอกสารออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3) เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนด้วยวิธีการส่งเอกสารแบบสอบถามกลับมาทางออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยสถานศึกษาละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครู 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 148 คน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละฉบับ
- 2) จัดระเบียบของข้อมูลตามอำเภอ และตรวจการให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 3) นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) การวิเคราะห์สถานภาพของผู้สอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)
- 2) การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) โดยวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิตเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือ การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือ การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือ การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาหรือ การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) () มีรายละเอียดดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 รวมสถานศึกษาทั้งสิ้น 74 แห่ง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency: f) และ ค่าร้อยละ (percentage: %) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	26.35
หญิง	109	73.65
รวม	148	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	20	13.51
31-40 ปี	48	32.43
41-50 ปี	45	30.41
51 ปีขึ้นไป	35	23.65
รวม	148	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	62	41.89
ปริญญาโท	86	58.11
ปริญญาเอก	0	0.00
อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)	0	0.00
รวม	148	100.00
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	74	50.00
ครู	74	50.00
รวม	148	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	44	29.73
6-10 ปี	50	33.78
11-15 ปี	27	18.24
16-20 ปี	10	6.76
21-25 ปี	10	6.76
26 ปีขึ้นไป	7	4.73
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.35 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 73.65

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 รองลงมา คือ 41-50 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.65 และไม่เกิน 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปริญญาโท มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.11 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.89

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มละ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ต่อกลุ่ม

ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.78 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.24 ประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปีมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 และประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ผลการวิเคราะห์ผลการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้านแล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=74)

การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การกำหนดปัญหา (X_1)	4.27	0.47	มาก
การค้นหาทางเลือก (X_2)	4.03	0.50	มาก
การประเมินทางเลือก (X_3)	4.04	0.50	มาก
การตัดสินใจ (X_4)	4.24	0.48	มาก
การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (X_5)	4.22	0.45	มาก
การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6)	4.13	0.46	มาก
รวม	4.15	0.38	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 15-24

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=74)

การทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน (Y_1)	4.53	0.58	มากที่สุด
ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Y_2)	4.45	0.61	มาก
องค์กรภายในและการประสานงาน (Y_3)	4.53	0.52	มากที่สุด
การประสานงานภายนอก (Y_4)	4.39	0.53	มาก
ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง (Y_5)	4.53	0.49	มากที่สุด
ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6)	4.56	0.58	มากที่สุด
ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7)	4.63	0.48	มากที่สุด
รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8)	4.52	0.55	มากที่สุด
ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9)	4.47	0.66	มาก
รวม	4.52	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.58) ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.49) องค์กรภายในและการประสานงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของสมาชิก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.66) ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.61) และการประสานงานภายนอก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.48–0.66 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตัวแปรต้น (X_{tot}) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตามแนวคิดของโบวี (Bovee) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

X_1 : การกำหนดปัญหา

X_2 : การค้นหาทางเลือก

X_3 : การประเมินทางเลือก

X_4 : การตัดสินใจ

X_5 : การปฏิบัติตามการตัดสินใจ

X_6 : การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ

ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของยูกัล (Yukl) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

Y_1 : ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน

Y_2 : ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท

Y_3 : องค์กภายในและการประสานงาน

Y_4 : การประสานงานภายนอก

Y_5 : ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง

Y_6 : ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Y_7 : ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร

Y_8 : รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน

Y_9 : ความหลากหลายของสมาชิก

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y _{tot}
X ₁	.534**	.416**	.470**	.388**	.474**	.548**	.506**	.477**	.416**	.528**
X ₂	.474**	.378**	.415**	.369**	.413**	.486**	.437**	.434**	.432**	.477**
X ₃	.428**	.327**	.391**	.395**	.362**	.470**	.425**	.375**	.327**	.434**
X ₄	.590**	.470**	.518**	.528**	.520**	.595**	.534**	.564**	.505**	.597**
X ₅	.503**	.470**	.474**	.435**	.451**	.485**	.461**	.490**	.447**	.526**
X ₆	.468**	.397**	.473**	.495**	.537**	.446**	.509**	.422**	.425**	.508**
X _{tot}	.634**	.519**	.579**	.549**	.583**	.641**	.607**	.585**	.543**	.650**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.650^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 42.25 ($r^2 = .423$) เมื่อพิจารณาภาพรวมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy}=.641^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 41.09 ($r^2 = .411$) ส่วนภาพรวมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม (X_{tot}) กับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Y_2) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy}=.519^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 26.94 ($r^2 = .269$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดภาพรวมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู (Y_1 - Y_9) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.641^{**}$) ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.634^{**}$) ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (Y_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.607^{**}$) รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (Y_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.585^{**}$) ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.583^{**}$) องค์กรภายในและการประสานงาน (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.579^{**}$) การประสานงานภายนอก (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.549^{**}$) ความหลากหลายของสมาชิก (Y_9) มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.543^{**}$) และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.519^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) กับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตัดสินใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy}=.597^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 35.64 ($r^2 = .356$) ส่วนภาพรวมการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) กับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประเมินทางเลือก (X_3) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy}=.434^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 18.84 ($r^2 = .188$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดภาพรวมการทำงานเป็นทีมของครู (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา (X_1 - X_6) รายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การตัดสินใจ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.597^{**}$) การกำหนดปัญหา (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.528^{**}$) การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.526^{**}$) การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.508^{**}$) การค้นหาทางเลือก (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.477^{**}$) และการประเมินทางเลือก (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.434^{**}$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการตัดสินใจ (X_4) กับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_6) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.595^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 35.40 ($r^2 = .354$) และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประเมินทางเลือก (X_3) กับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (Y_2) และความหลากหลายของสมาชิก (Y_9) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=.327^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 10.69 ($r^2 = .107$)

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 (2564) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการตัดสินใจที่ดี กล่าวคือ จากภาวะการณ์ในปัจจุบัน สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดวิกฤตปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยข้อมูลใหม่ ความรู้ใหม่และประสบการณ์เดิมในการตัดสินใจ อันก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเป็นประโยชน์กับสถานศึกษามากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจให้รอบด้าน มีการประชุมครู เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบร่วมกัน เพื่อระดมความคิดให้ได้มาซึ่งข้อมูลประกอบที่จะใช้ในการตัดสินใจได้มากและครอบคลุมที่สุด มีการให้ครูเสนอความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีการประเมินทางเลือกในการตัดสินใจว่าทางเลือกไหนดีที่สุด เหมาะสมกับสภาพจริงและบริบทของสถานศึกษามากที่สุด เมื่อมีการตัดสินใจแล้ว มีการติดตามผลที่ได้ตัดสินใจไป ทั้งหมดเป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการตัดสินใจ จึงทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

หากพิจารณาการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดปัญหา การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ การประเมินทางเลือก และการค้นหาทางเลือก ตามลำดับ และการกำหนดปัญหา การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ มีค่ามัธยเลขคณิตสูงสุดเป็นสามอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาด้วย ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตัดสินใจทั้งภายในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลกระทบน้อยที่สุดแต่เป็นประโยชน์และคุ้มค่ากับสถานศึกษา และเครือข่ายสถานศึกษามากที่สุด ก่อนนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตัดสินใจที่ดีแม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีปัญหาใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ ดีแป้น (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดปัญหา

การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ การค้นหาทางเลือก และการประเมินทางเลือก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการกำหนดปัญหา เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่งต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดปัญหาเป็นกระบวนการแรกของการตัดสินใจ เป็นการแสดงถึงสถานะที่ผู้บริหารรู้จักปัญหาอย่างแท้จริง โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ ร็อบบินส์ (Robbins, 2018) ที่กล่าวว่า ปัญหาถือเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ต้องการจะให้เป็น เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสังเกตได้ถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงยอมรับและพยายามแยกตัวปัญหาที่แท้จริงออกมา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยพื้นฐานความคิด ความรู้ที่หลากหลายและเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับการดำเนินงาน มีความไวและความเฉลียวฉลาด เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาในทางสร้างสรรค์

ส่วนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ด้านการค้นหาทางเลือก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในภาระงานที่หลากหลาย จึงทำให้ต้องเร่งการปฏิบัติหน้าที่แต่ละหน้าที่ให้ครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 อาจใช้เวลาในการเข้าใจสภาพปัญหาและขอบเขตของปัญหาอย่างแท้จริงน้อย ทำให้การระบุทางเลือกในการแก้ปัญหาครอบคลุมขอบเขตของปัญหาน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่พอสมควรในการหาทางเลือกในปัญหาใหม่อันเกิดจากความแปรเปลี่ยนของสังคม ซึ่งจากที่กล่าวมาอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ด้านการค้นหาทางเลือก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ทำให้ครูทุกคนมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายตรงกันและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานในแบบเดียวกัน รวมทั้งยังมีการประชุมปรึกษาหารือแนวทางปฏิบัติงานเพื่อความชัดเจนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธภา เวชวิสุทธิคุณ เรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ทรัพยากรและการสนับสนุน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน การประสานงานภายนอกองค์กร ความหลากหลายของสมาชิก และทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

หากพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง องค์กรภายในและการประสานงาน ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของสมาชิก ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท การประสานงานภายนอก ตามลำดับ ทั้งนี้ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ มีจุดประสงค์ในการพัฒนาองค์กรเป็นทางเดียวกันอย่างชัดเจน ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพให้สูงขึ้น อาจต้องอาศัยความสามารถของครู ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ความทุ่มเทให้กับการทำงาน ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูง ซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งสะท้อนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วังชัยบุตร ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชติ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชติ มีการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับ นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันมีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก จากข้อค้นพบของการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การเชื่อว่าสมาชิกทุกคนในทีมสามารถบรรลุภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมให้สูงขึ้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูเห็นความสำคัญของภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นว่ามีคุณค่าต่อการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด โดยกระตุ้นให้ครูใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีไปใช้ในการมุ่งมั่นทุ่มเทกับภาระหน้าที่ การทำงานเป็นทีมของครูก็จะเกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่กลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ด้านการประสานงานภายนอก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับ นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงานภายนอก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นภายนอกเท่าที่ควร หรือครูบางส่วนขาดโอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่น จึงอาจทำให้บุคลากรในโรงเรียนส่วนหนึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกอย่างเป็นทางการน้อย การเข้าถึงสถานศึกษาทุกสถานศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ อาจเป็นไปได้ยาก สถานศึกษาบางแห่งจึงขาดโอกาสในการพัฒนาเครือข่ายติดต่อที่เป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

3. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดปัญหา การค้นหาทางเลือก การประเมินทางเลือก การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ และการประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ จึงส่งผลให้การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 เป็นไปได้ด้วยดี นอกจากนี้รูปแบบการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 มีการแบ่งการบริหารงานเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการศึกษาศูนย์เครือข่าย จำนวน 10 เครือข่ายตามบริบทของแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคณะผู้บริหารประจำเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเครือข่าย ตามความต้องการ ความจำเป็นและความพร้อมของแต่ละเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูเป็นไปอย่างราบรื่นและตรงตามศักยภาพของครู จากผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 อยู่ในระดับมาก ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามไปด้วย ซึ่งข้อค้นพบในการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิรัตน์ นาคราช (2558) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจกับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันมี

ความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ของสถานศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งถือว่าการศึกษาความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษายังเปรียบเทียบทางเลือก เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานของครู ทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการกลั่นกรองเพื่อให้เหลือเฉพาะทางเลือกที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้และเกิดประโยชน์สูงสุด คำนึงกับเวลา ค่าใช้จ่าย ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษามีสอดคล้องกับความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันของครู กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ และมีการแจ้งให้ครูทราบ เพื่อดำเนินการแก้ไขร่วมกัน ครูที่มีความรักในองค์กร เชื่อมั่นในศักยภาพของทุกคนในองค์กร และยอมรับการตัดสินใจอันเกิดจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ก็จะร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ วัตค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและจะนำประโยชน์มาสู่องค์กรดังนี้ 1) สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน และภาคภูมิใจในความจำเพาะขององค์กร 2) หัวหน้าทีมมอบอำนาจและโอกาสแก่สมาชิกให้มีส่วนร่วมอย่างสุดความสามารถ 3) สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลของการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างดีที่สุด 4) ความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถของทีมงานช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 5) ประสิทธิภาพและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไปของสมาชิก ทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น 6) ช่วยลดต้นทุนในด้านการบริหารและช่วยขจัดอุปสรรคในด้านการสื่อสารของสมาชิก 7) เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและในระดับปฏิบัติการ 8) ช่วยให้สมาชิกทุกคนในทีมเข้าใจกระบวนการของการทำงานร่วมกัน 9) สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและมีความผูกพันทางใจต่อกัน สอดคล้องกับ โรมิก (Romig) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่จำเป็น 5C หนึ่งในนั้นคือ พฤติกรรมความร่วมมือ (Cooperation) เป็นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ของทีม ซึ่งความร่วมมือนั้นก็เป็ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมด้วย

สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย เรื่องการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การกำหนดปัญหา การตัดสินใจ การปฏิบัติตามการตัดสินใจ การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ การประเมินทางเลือก และการค้นหาทางเลือก ตามลำดับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทรัพยากรและการสนับสนุนทางการเมือง องค์กรภายในและการประสานงาน ความมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของงาน รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความหลากหลายของสมาชิก ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท การประสานงานภายนอก ตามลำดับ การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจกับการทำงานเป็นทีมของครูด้านความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง และการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินทางเลือกกับการทำงานเป็นทีมของครูด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาทและด้านความหลากหลายของสมาชิกมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาความเสี่ยงอันเกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชาพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภาพร ทองดำ. (2559). การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ประภาศรี อึ้งกุล. (2542). การสร้างทีมงาน *Teamwork Developing Technique*. ภูเก็ต: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- พัชรี ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมาน อัสวภูมิ. (2553). การบริหารการศึกษสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5, อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2561). รายงานผลการประเมินตนเอง สรุปรูปภาพ ปัญหาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2563-2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.cpn1.go.th/2021/?p=6780>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2565). แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.cpn1.go.th/2021/?p=8429>

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) องค์การมหาชนเฉพาะกิจ. (2553). *การปฏิรูปการศึกษาตาม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). *ผลการประเมิน คุณภาพภายนอกทบทุนผู้บริหาร (รอบสี่) ปี พ.ศ. 2559-2563*.
- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2555). *วิชาทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ (Theory and Organization Behaviors)*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 401311 ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Andrew J. Dubrin. (2009). *Essentials of Management*. 8th ed. Ohio: South- Western Cengage Learning.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Drucker, P. F. (1970). *The Effective Executive*. London: Pan Book.
- Herbert A. Simon. (1960). *The New Science of Management Decision*. New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Essentials of Organization Behavior*. London: Pearson Education.
- Woodcock, Mick. (1989). *Team Development Manual*. 2nd ed. Great Britain: Gower Publishing.
- Yukl G. A. & William L. G. (2019). *Leadership in organizations*. Essex: Pearson Education.