



A Study of the Role of School Administrator to Create Team in the New Normal Era under the Secondary Educational Service Area Office Kalasin

Jutatip Chaisuri, Amon Malasri, Komsan Khajornpanyapaisan

Kalasin University, Thailand

E-mail: tangmo.chaisuri@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1153-3039>

E-mail: amorn.ma@ksu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-1312-3636>

E-mail: komkajorn@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-8137-0836>

Received 13/03/2024

Revised 19/03/2024

Accepted 31/03/2024

Abstracts

Background and Aims: The new normal is a new lifestyle that is different from the past due to the COVID-19 outbreak crisis, the practice patterns that people in society are familiar with must be changed to a new normal under new and unfamiliar standards. The current teaching and learning arrangement is also the same, for all learners, they must rely on many factors, including the readiness of technology and the readiness of teachers to organize new teaching methods to make teaching and learning effective. However, educational institution administrators must have teamwork principles that are consistent with the new normal era and can draw on the knowledge and abilities of team members to share and work together to perform duties to the utmost ability to make operations in the educational institution successful. This research aims to 1) study the components of the role of the school administrator to create a team in the new normal era 2) study the level of the role of the school administrator to create a team in the new normal era 3) compare the role of the school administrator to create a team in the new normal era classified by management experience and school size.

Research Methods: The research is divided into 2 phases: (1) Studying the elements of the role of school administrators in building teams in the new normal era, where the researcher chose 9 experts and qualified informants obtained by purposive sampling. The instrument was the interview was used to collect the complete details of information. (2) Study and compare the role of school administrators in team building in the new normal era, where the population of this research was 55 administrators under the secondary educational service area office Kalasin. The instrument was a 5-rating scale questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.



Results: (1) The role of the school administrator in creating a team in the new normal era consists of 7 roles: 1) clear objectives, 2) cooperation and creative use of conflict, 3) operational aspect, 4) communication, 5) leadership, 6) Information technology use, and 7) in terms of building morale and encouragement. (2) The role of the school administrator in creating a team in the new normal era under The Secondary Educational Service Area Office Kalasin overall, is at a high level. (3) The comparison of the role of the school administrator to create a team in the new normal era classified by management experience was the difference. (4) The comparison of the role of school administrators to create teams in the new normal era classified by school size was the difference.

Conclusion: (1) School administrators have allowed teachers and personnel to participate in setting policies and guidelines, which will result in increased morale and morale for teachers and personnel in their work, have a sense of ownership take pride in the work that has been done, be diligent Eager to create creative work to advance further. (2) When conflicts arise, school administrators can face conflict problems constructively and beneficially to the school. (3) School administrators have always created and developed teamwork so that each person sees the importance of the work and the collective interest more than the importance of the individual, working atmosphere working environment rewards are fair, equal, and supported by co-workers. (4) School administrators communicate openly with teachers and personnel, by exchanging news with each other, and providing opportunities for teachers and personnel to express their opinions and feelings, which will create good understanding among each other. (5) School administrators develop teachers and personnel to have leadership skills based on their knowledge, abilities, and suitability for the job until the school becomes competitive and can produce new work, leading to development all the time. (6) School administrators play a role in developing the information system within the school to be up-to-date and able to use it effectively. And (7) School administrators know how to maintain morale and morale in schools to achieve effective work performance.

Keywords: Team Building; New Normal; School Administrators



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

จุฑาทิพย์ ไชยสุรีย์, อมร มะลาศรี, และ คมสันต์ ขจรปัญญาไพศาล

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: นิวนอร์มัล คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 มากระทบจนแบบแผนแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันก็เช่นกัน สำหรับผู้เรียนทุกคนต้องพึ่งพาหลายปัจจัยทั้งความพร้อมด้านเทคโนโลยีและความพร้อมของครูในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีหลักการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับยุคนิวนอร์มัลที่สามารถดึงความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมงานออกมาเพื่อแบ่งปัน และเพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถจนทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ (1) การศึกษาองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (2) การศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ในปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย (1) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 7 บทบาท ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (2) บทบาทของผู้บริหาร

โรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน (4) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

สรุปผล (1) ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ จะส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (2) เมื่อเกิดความขัดแย้งผู้บริหารโรงเรียนก็สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์กับโรงเรียน (3) ผู้บริหารโรงเรียนได้สร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอเพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล บรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (4) ผู้บริหารโรงเรียนมีการสื่อสารกับครูและบุคลากรอย่างเปิดเผย โดยมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน (5) ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะของการเป็นผู้นำตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับงาน จนทำให้โรงเรียนเกิดการแข่งขันและสามารถผลิตงานใหม่ ๆ ขึ้นมาจนทำให้เกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา (6) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนให้ทันสมัยและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (7) ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักการบำรุงขวัญและกำลังใจในโรงเรียน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การสร้างทีมงาน; ยุคนิวอร์มัล; ผู้บริหารโรงเรียน

บทนำ

ความปรกติใหม่ (New Normal) คือรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผน แนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้น หลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต โดยคำนี้กำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007-2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ อย่างเช่น ด้านวิทยาศาสตร์เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน "New Normal" ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาด

ของ COVID-19 ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมากจนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับการพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่เบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขอนามัย การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารการทำธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปรกติใหม่จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม (สุภาภรณ์ พรหมบุตร, 2563)

เมื่อวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ระลอกแรกเริ่มคลี่คลายลงหลาย ๆ ภาคส่วน เริ่มพูดถึง “ความปรกติใหม่” หรือ “New Normal” ที่จะตามมา ภาคการศึกษาเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ทั่วโลกและในประเทศไทยโดยเฉพาะการปิดโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่ทำให้ทั้งภาคนโยบาย โรงเรียน ครู และนักเรียน นักศึกษา ต้องหันมาใช้ในการเรียนการสอนทางไกลอย่างเร่งด่วน ชวนให้หลายคนคิดว่าเมื่อ COVID-19 ผ่านไปการเรียนรู้ทางไกลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้จะกลายเป็นความปรกติใหม่ของการศึกษาไทย ความปรกติใหม่นี้จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เพราะอะไรหากมีแล้วความปรกติใหม่ของการศึกษาไทยจะเป็นอย่างไรแน่ และใครจะเป็นผู้กำหนดหน้าตาของความปรกติใหม่นี้ ซึ่งการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์จะยังไม่ใช่ “ความปรกติใหม่” แต่อาจเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของครู การจัดการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์ที่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสูง สำหรับผู้เรียนทุกคนต้องพึ่งพาหลายปัจจัยทั้งความพร้อมด้านเทคโนโลยี ความพร้อมของครูในการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่

การจัดการเรียนการสอนจำเป็นอย่างมากในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปัจจุบันมีระบบทีวี มีโครงข่ายสื่อสารอินเทอร์เน็ต มีการใช้สมาร์ตโฟน จะนำมาช่วยเสริมได้อย่างไร มี DLTV ที่ออกอากาศทุกวัน ทุกระดับชั้น โรงเรียนและนักเรียนที่พร้อมทางเทคโนโลยี มีเทคโนโลยีให้เลือกใช้ได้ การเลือกใช้โปรแกรมออนไลน์ ระบบการเรียนผ่านวิดีโอออนไลน์ หากนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และนำมาใช้กับการศึกษา การศึกษาวิถีใหม่ (New Normal Education) การเรียนออนไลน์ จะเป็นเรื่องปกติของผู้เรียนที่มีทักษะการเรียน การเข้าถึงบทเรียนแบบดิจิทัล ได้ตั้งแต่ระดับประถม การส่งชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีทักษะการใช้สารสนเทศ การจัดการเรียนรู้ในลักษณะ Learn from Home โดยการใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนจึงขึ้นอยู่กับระบบออนไลน์เป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนการสอนในลักษณะออนไลน์ดังกล่าวต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งสามารถออกแบบเพื่อสร้างกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันผ่านทางเครือข่ายสื่อสารเพื่อทดแทนการเรียนรู้วิถีใหม่ que เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้ในอนาคต จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือในยุคหลังโควิดเนื้อหาความรู้การเรียนรู้จึงไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรที่

กำหนดฝ่ายเดียวเพราะหลักสูตรจะเป็นเพียงกรอบเท่านั้น มีความรู้ที่ต้องเรียนอีกมากมาย นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันการศึกษาโดยตรงในงาน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งกระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ด้านนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่สถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคเทคโนโลยีที่เปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเองหรือการเป็นผู้นำคนเดียวมาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2562) โดยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในยุคใหม่ คือ การแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดความเจริญก้าวหน้าโดยมีพฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรภรณ์ เย็นมนัส, 2558) ดังนั้นสังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนทัดเทียมนานาชาติได้นั้นมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศ (วัฒนชัย บุญสนอง, 2561)

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษานั้นเป็นการร่วมปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยบุคลากรที่มาร่วมปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ มีการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการทำงานเป็นทีมที่มีรูปแบบหรือแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคคลทุกคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรัก มีความสามัคคีกัน และมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานให้สำเร็จ (สุวรรณิ คชเดช, 2559) โดยการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเพราะผู้นำคือผู้ที่มียุทธศาสตร์หน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ (มะลิษา ชัยณรงค์, 2557) การทำงานเป็นทีมนี้คือการที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์กรประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความราบรื่น ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกา

หรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือ การประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบของการทำงาน ร่วมกันซึ่งความหมายดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ซึ่งการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สมาชิกเข้าใจ วัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สมาชิกในทีมงานทำงาน อย่างจริงจังมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผล ซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม 5) ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อ ผลที่เกิดขึ้น 6) มีความตระหนักในการกิจที่ได้รับมอบหมายและพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ 8) มีการเสริมแรงทีมงาน ด้วยการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม (พรสุตา ประเสริฐบุญ, 2564) ปัจจัยต่าง ๆ ของการทำงานเป็นทีมจะถูกนำไปใช้ได้ขึ้นอยู่กับผู้นำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างทีมงานเพื่อนำปัจจัย ต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ ซึ่งทีมงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กรเป็นอย่างมาก จะมีส่วนผลักดันให้การดำเนินงาน องค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้โดยการทำงานร่วมแรงร่วมใจกันของทีมงานที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะนำประโยชน์มาสู่องค์กร (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานใน ยุคนิวนอร์มัล ทั้งนี้หากผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ สามารถดึงความรู้ความสามารถของ สมาชิกในทีมงานออกมาเพื่อแบ่งปัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลให้ การดำเนินการในโรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัลได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำ การวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคอีสาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน
2. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการวางแผน การวางตัวบุคคลในการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษา กำหนดทิศทางของสถานศึกษา กำกับติดตามและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารเพื่อดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามความหมายของสถานศึกษาซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาท หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติตามตำแหน่งตัวเอง ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมาโดยสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติ โดยการกระตุ้น สนับสนุน พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และใช้ความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละคนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้ในการศึกษาพบว่ามีบทบาทและหน้าที่หลายด้านที่มีความหมายหรือลักษณะที่คล้ายคลึงกันจึงได้รวมบทบาทในด้านที่เหมือนหรือคล้ายกันเข้าด้วยกัน และศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสาน และ 3) บทบาทความเป็นนักปฏิรูปการศึกษา

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทีมงาน

ทีม หมายถึง การร่วมกันเพื่อทำภารกิจตามที่ได้ตกลงร่วมกัน เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นการร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป

ทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพราะทีมจะมีศักยภาพและประสิทธิภาพเหนือกว่าการทำงานของบุคคลคนเดียว เพราะเป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของหลาย ๆ คนมารวมกันทำให้คุณภาพมีสูงกว่าคน ๆ เดียว

ทีมงาน คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยเป้าหมายนั้นต้องเป็นเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกในทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้สึกผูกพันต่อกัน

การสร้างทีม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้กลุ่มบุคคลสามารถรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย มีวิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทีมงานสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรหรือสถานศึกษาเพราะทีมงานเกิดขึ้นจากคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทีมจะมีการแบ่งปันความรู้ และช่วยพัฒนาความสามารถทางด้านทักษะแก่กัน จะส่งผลให้ทีมงานมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเมื่อมีปัญหาทีมงานจะช่วยกันแก้ปัญหา และจะส่งผลให้ทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นทีมงานที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนและยังต้องการให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้รูปแบบการแก้ปัญหา การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่แสดงออกถึงความรังเกียจ หรือการไม่ยอมรับในความคิดเห็นหรือแนวทางในการปฏิบัติ แต่จะเป็นการช่วยกันดำเนินงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสร้างทีมงานจาก จำนง ศิลารินทร์ (2550) เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551) มณีนุช เข้มลาย (2555) โสภณ หลอดแก้ว (2555) กิตติกรณ ไชยสาร (2557) อนุสิทธิ์ พิเชฐชัย (2559) พรสุดา ประเสริฐ (2564) McCloskey and Maas (1998) Woodcock (1989) และ Katzenbach and Smith (1994) ทำให้ได้องค์ประกอบของการสร้างทีมงาน ประกอบด้วย ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับยุคนิวอร์มัล

นิวอร์มัล หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติ และการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่ อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไมคุ้นเคย ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

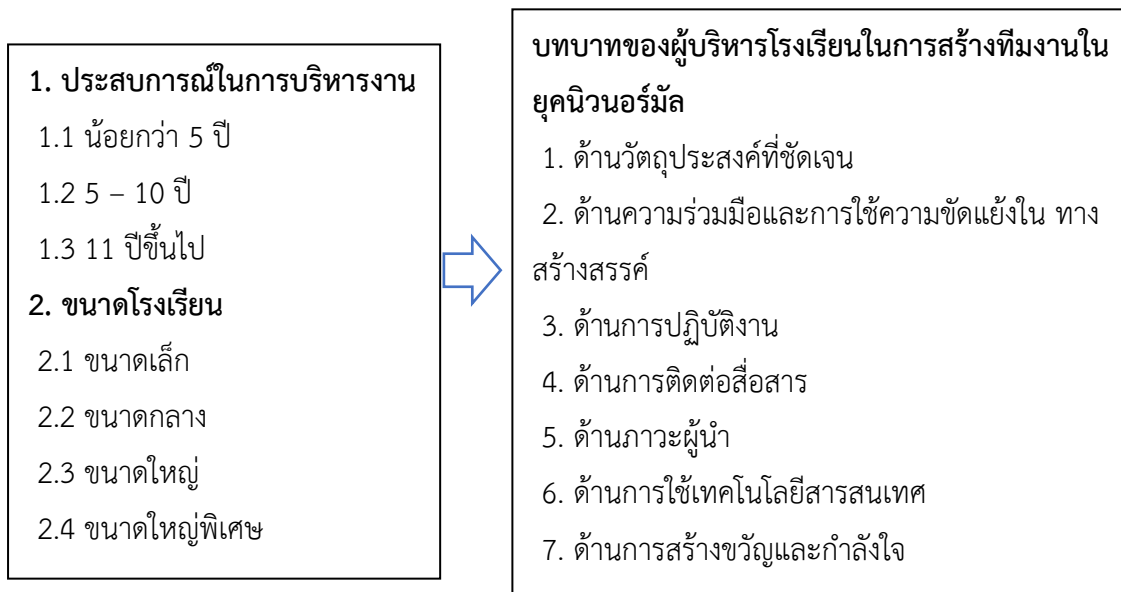
รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านการศึกษา ใช้การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนทำให้เราสามารถเรียนรู้ทุกเนื้อหาได้จากทุกคนทุกที่ ทุกเวลา เมื่อเวลาผ่านไปผู้คนในสังคมจะเกิดความคุ้นชินกับพฤติกรรมดำรงชีวิตแบบใหม่จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติไปในที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาสินธุ์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานวิธี โดยใช้แบบแผนสำรวจบุกเบิก (Exploratory Design) มีการศึกษาวิจัย 2 ระยะต่อเนื่อง คือระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาสรุปอุปนัยเพื่อให้ได้องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 วิจัยเชิงปริมาณโดยใช้องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลที่ได้จากระยะที่ 1 มาศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสิทธิภาพในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ระยะนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลเบื้องต้น แล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้บริหารทางการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป จำนวน 2 ท่าน
 - 1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 10 ปี แบ่งตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 ท่าน
 - 1.3 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไปหรือเป็นประธานสาขาบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน
2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสาธารณสุข ประกอบด้วย ผู้บริหารงานด้านสาธารณสุขที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ที่ทำงานด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปรวมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล จากนั้นจึงสังเคราะห์ข้อมูลให้ได้องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปเป็นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 การศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดโรงเรียน

ในระยะนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดขององค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล เพื่อใช้สำหรับการศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน โดยดำเนินการดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 55 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูตำแหน่งหัวหน้างาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 165 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 55 คน และครูตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาโดยรูปแบบออนไลน์ (google form) มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องของข้อมูล

2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการจัดทำข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการคำนวณค่าสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านภาวะผู้นำ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 9 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1 ท่าน หัวหน้า หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรมและหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 1 คน และ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำนวน 1 ท่าน โดยมีการสัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 กันยายน 2565 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล เพิ่มเติมจากเดิมอีก 2 ทักษะ คือ ด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ นำมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 3) ด้าน การปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านการ สร้างขวัญและกำลังใจ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงาน ในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ใน การบริหารงานและขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ข้อ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลโดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล	μ	σ	ระดับ
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.55	0.85	มากที่สุด
2. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	4.44	0.81	มาก
3. ด้านการปฏิบัติงาน	4.42	0.76	มาก
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.43	0.87	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำ	4.60	0.84	มากที่สุด
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.49	0.65	มาก

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล	μ	σ	ระดับ
7. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.52	0.80	มากที่สุด
รวม	4.49	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.84$) 2) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.85$) 3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.80$) 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.65$) 5) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.81$) 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.87$) และ 7) ด้านการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.76$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน แสดงดังตาราง

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล	ประสบการณ์ใน การบริหารงานงาน	N	μ	σ
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.63	0.71
	5-10 ปี	29	4.66	0.64
	11 ปีขึ้นไป	12	4.53	0.71
2. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งใน ทางสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.51	0.72
	5-10 ปี	29	4.46	0.82
	11 ปีขึ้นไป	12	4.59	0.69
3. ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.54	0.64
	5-10 ปี	29	4.61	0.65
	11 ปีขึ้นไป	12	4.51	0.57
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.47	0.68
	5-10 ปี	29	4.31	0.86
	11 ปีขึ้นไป	12	4.42	0.69

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล	ประสบการณ์ใน การบริหารงานงาน	N	μ	σ
5. ด้านภาวะผู้นำ	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.68	0.73
	5-10 ปี	29	4.62	0.72
	11 ปีขึ้นไป	12	4.60	0.70
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.41	0.66
	5-10 ปี	29	4.48	0.62
	11 ปีขึ้นไป	12	4.62	0.54
7. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.62	0.65
	5-10 ปี	29	4.44	0.72
	11 ปีขึ้นไป	12	4.66	0.64
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	14	4.55	0.68
	5-10 ปี	29	4.51	0.72
	11 ปีขึ้นไป	12	4.57	0.79
	รวม	55	4.54	0.73

จากตารางที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นใต้ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 11 ปีขึ้นไป มีระดับบทบาทในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัลสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล	ขนาดโรงเรียน	N	μ	σ
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	ขนาดเล็ก	36	4.68	0.65
	ขนาดกลาง	9	4.64	0.69
	ขนาดใหญ่	7	4.53	0.81
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.65	0.58
2. ด้านความร่วมมือและ การใช้ความขัดแย้งใน	ขนาดเล็ก	36	4.44	0.78
	ขนาดกลาง	9	4.68	0.67

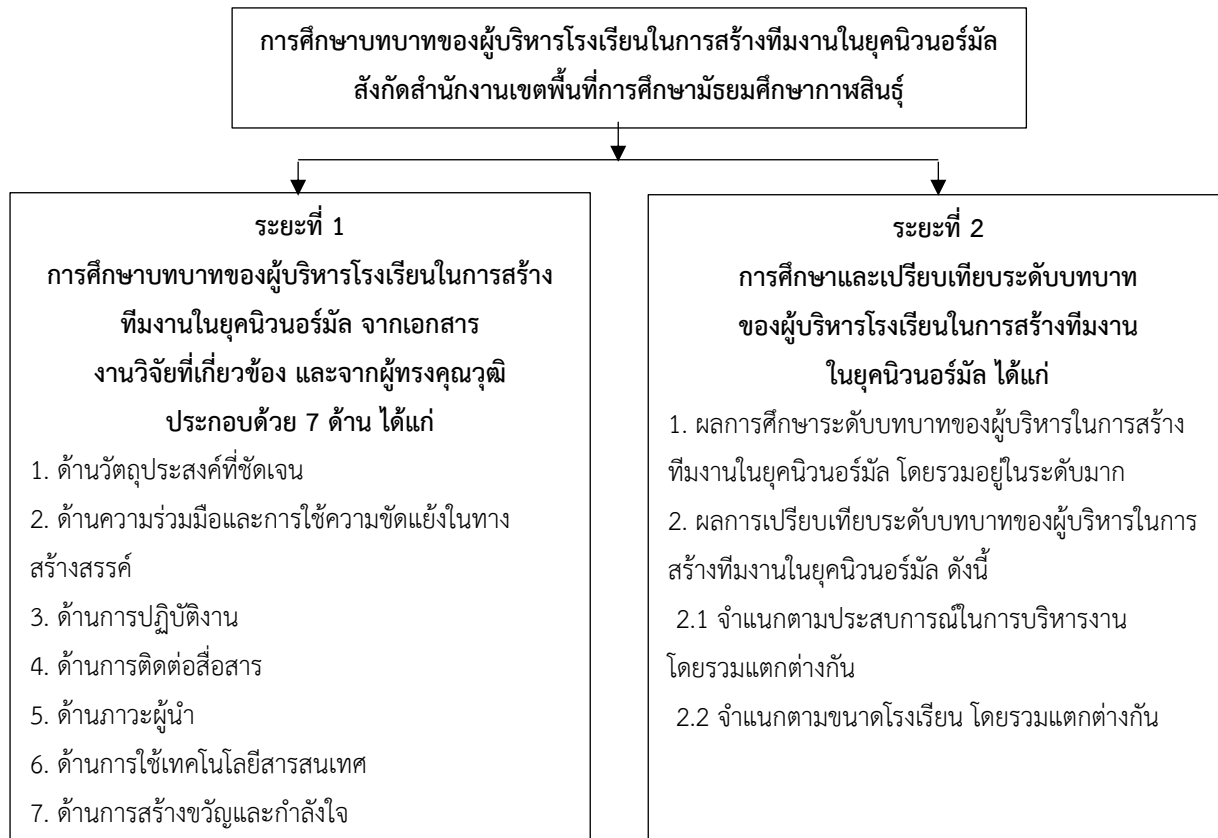


บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล	ขนาดโรงเรียน	N	μ	σ
ทางสร้างสรรค์	ขนาดใหญ่	7	4.58	0.80
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.53	0.38
3. ด้านการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	36	4.59	0.65
	ขนาดกลาง	9	4.62	0.61
	ขนาดใหญ่	7	4.52	0.59
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.37	0.43
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ขนาดเล็ก	36	4.34	0.82
	ขนาดกลาง	9	4.51	0.85
	ขนาดใหญ่	7	4.44	0.47
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.31	0.96
5. ด้านภาวะผู้นำ	ขนาดเล็ก	36	4.74	0.77
	ขนาดกลาง	9	4.67	0.55
	ขนาดใหญ่	7	4.56	0.69
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.62	0.83
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ขนาดเล็ก	36	4.46	0.63
	ขนาดกลาง	9	4.56	0.65
	ขนาดใหญ่	7	4.49	0.56
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.33	0.23
7. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ขนาดเล็ก	36	4.50	0.72
	ขนาดกลาง	9	4.53	0.73
	ขนาดใหญ่	7	4.63	0.61
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.26	0.74
รวม	ขนาดเล็ก	36	4.54	0.72
	ขนาดกลาง	9	4.60	0.68
	ขนาดใหญ่	7	4.55	0.65
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3	4.44	0.59
	รวม	55	4.53	0.66

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน

กัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับบทบาทในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัลสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่สื่อถึงองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัย ดังภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษารoles of school administrators in creating a team in the New Normal Era สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 4 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จากผลการศึกษาศาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติจะส่งผลให้ครูและบุคลากร

เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อารีย์ ไกรเทพ (2560) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการที่ทีมงานต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในทีมอย่างชัดเจน โดยครูและบุคลากรจะต้องมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว มีการเสนอความคิดเห็น นำไปสู่การจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาของทีมให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานในโรงเรียนได้ให้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายนั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน เหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานทั้งสิ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ปัญหาคือความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์กับโรงเรียน สอดคล้องกับ บุญเลิศ สุทธิรอด (2552) กล่าวว่า การจัดการความขัดแย้งเป็นวิธีการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม โดยการใช้อำนาจหรือการควบคุม การกลบเกลื่อน การต่อรอง การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสร้างตัวกันขย รวมถึงการหาข้อยุติ ข้อตกลงระหว่างกันในการทำงานเพื่อให้ได้ผลบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้หลายวิธีให้เหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม เตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับผลที่ตามด้วยการยอมรับทำที่อันเป็นศัตรูของคนอื่นอย่างอดทนระมัดระวัง ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และยังสอดคล้องกับ สุรณี คชเดช (2559) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอ และจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนมากถ้าความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ทั้งนี้เพราะความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมนี้จะส่งผลให้เกิดความรอบคอบ ความมีเหตุผล และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จะไม่ทั่วถึงหรือถูกบิดเบือนไป เป็นผลให้คุณภาพการตัดสินใจต่ำ บรรยากาศการทำงานก็จะมีคามตึงเครียด ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการทำงานจะเกิดขึ้นได้น้อยมาก

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรแต่ละคนมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงาน และทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอเพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ อารีย์ ไกรเทพ (2560) กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่นรวมทั้ง การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสาร มีการพูด การเขียน และการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคิดเห็น และสารสนเทศอื่น ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้มาจากครูและบุคลากรในทีมงาน และยังสอดคล้องกับ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการนำแผนการดำเนินงานไปลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยครูและบุคลากรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมงาน ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสื่อสารที่ดีจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูและบุคลากรควรเป็นไปอย่างเปิดเผย โดยมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน การสื่อสารที่ดีจะต้องมีหลายรูปแบบซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารที่ตรงกัน สามารถตรวจสอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร (2555) กล่าวว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้ 1) ความสำคัญด้านมอบหมายงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการมอบหมายงาน การสั่งการ ออกคำสั่ง เพื่อให้งานหรือภารกิจของโรงเรียนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการมอบหมายงานจึงต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีซึ่งทำให้ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันในเรื่องที่มาของหมาย 2) ความสำคัญด้านทำความเข้าใจ ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจไม่ว่าจะทำความเข้าใจกับนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ใต้บังคับบัญชา คณะกรรมการต่าง ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการทำความเข้าใจนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจตรงกัน ซึ่งการทำความเข้าใจด้วยการติดต่อสื่อสารที่ดีจึงมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน 3) ความสำคัญด้านข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสารถือเป็นช่องทางหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะได้มาซึ่งข่าวสารต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เช่น การติดต่อสื่อสารกับนักเรียนก็จะทราบถึงพฤติกรรมของครูผู้สอนว่ามีความตั้งใจมากแค่ไหน และถ้าติดต่อสื่อสารกับครูผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการทำงาน เป็นต้น ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ล้วนได้มาจากการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีก็สามารถที่จะมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ดีเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ การวางแผน และการกำหนดนโยบาย 4) ความสำคัญด้านประสานงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนก็คือการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารระดับกรมและกระทรวง นักการเมือง และส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือ หรือของบประมาณ ซึ่งถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้การติดต่อสื่อสารที่ดีมีความเหมาะสมก็จะทำให้

ประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ เพ็งกลัด (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อโรงเรียน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน และสามารถใช้การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ

1.5 ด้านภาวะผู้นำ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของทีมงานที่ต้องการผู้นำลักษณะใด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะของการเป็นผู้นำตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับงาน จะทำให้โรงเรียนเกิดการแข่งขัน และสามารถผลิตงานใหม่ ๆ ขึ้นมาจนทำให้เกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ สุรรณี คชเดช (2559) กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสมไม่สามารถกำหนดรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของทีมงานที่ต้องการผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะของการเป็นผู้นำตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับงาน จะทำให้โรงเรียนมีการแข่งขันและสามารถผลิตงานใหม่ ๆ ขึ้นมา และทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับ ศิริชัย อ่อนอุบล (2560) กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะและความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน และข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในโรงเรียนและเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในโรงเรียนให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพราะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้มีบทบาทในการที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศภายในโรงเรียนให้ทันสมัยและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แพรดาว สอนงพันธ์ (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลายแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือผลงานของโรงเรียนไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมดห่วง สามารถเรียกใช้งานได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ อีกทั้งยังเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อดิจิทัล และนวัตกรรมการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน และยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ

(2561) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.7 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรรู้จักการบำรุงขวัญและกำลังใจในโรงเรียนเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโนพวกนิยม (2551) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการมีขวัญกำลังใจที่ดีจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้างความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดี และความสามัคคี ซึ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้กับโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่น ศรัทธาในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ วรวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องคำนึงและต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความเชื่อมั่น และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายของโรงเรียน

2. ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 7) ด้านการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถตามที่ตนเองถนัด มีการกำหนดปรัชญาของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้ตรงกัน ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเสมอภาค จัดการประชุมชี้แจงให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรระดมความคิดในแนวทางการบริหารงานร่วมกัน มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่ครูและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระโดยให้คำปรึกษาเป็นบางโอกาสพร้อมทั้งติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนและครู

บุคลากร ต้องมีการทำงานที่อาศัยประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาร่วมกันในการค้นคว้าหาความรู้รวมทั้งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยการร่วมกันทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ไกรเทพ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายท่ามะเข้ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม และผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถและความถนัดตามลำดับ นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคปรกติใหม่ ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนและการบริหารจัดการ และการมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในโรงเรียน อีกทั้งต้องแสดงออกถึงสมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ภายในตัวที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการยกระดับการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญสิริ กะสินรัมย์ (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล บำรุงภักดี (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 11 ปีขึ้นไป มีระดับบทบาทในการสร้างทีมงานในยุคปรกติใหม่สูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5-10 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน 11 ปีขึ้นไป มีความชัดเจนของเป้าหมายมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ในการบริหารงาน 5-10 ปี เพราะมีการสั่งสม

ประสบการณ์และความรู้ อีกทั้งในการบริหารจัดการในยุคปรกติใหม่ที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากย่อมมีทักษะการบริหารงาน ความรู้ความสามารถ มีการตัดสินใจที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาธร มุลกณี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีทักษะในการบริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร จันทะนาม (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาอเนกประสงค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับบทบาทในการสร้างทีมงานในยุคปรกติใหม่สูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางมีขนาดที่พอเหมาะและสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีการวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบภายใต้ยุคปรกติใหม่ โดยมีการบริหารงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ มีการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่ครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 3) ด้านการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนั้นผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบทบาทของ
ผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคปรกติใหม่

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน
ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกันจนสามารถเปลี่ยนงานกันได้
โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งคณะทำงานและจัดประชุมชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบทราบ และควรส่งเสริม
สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
ในด้านอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของการบริหารจัดการโรงเรียน
2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างทีมงานในยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและ
พัฒนาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุมรอบด้านอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกรณ ไชยสาร. (2557). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ขวัญสิริ กะสินรัมย์. (2560). การบริหารงานเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คณิต ทิพย์โอสธ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.
ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำนงค์ ศิลารินทร์. (2550). สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ปรินูญ
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เดือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 1. ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนกร จันทะนาม. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- นิภาธร มุลกณี. (2561). การพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในยุคไทยแลนด์ 4.0. ปรินูญมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.

- นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสาชล บำรุงภักดี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเลิศ สุทธิรอด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พงศ์ณภัทร นันศิริ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรทิพย์ เพ็งกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม. (2551). การศึกษาขวัญและกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรภรณ์ เย็นมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- แพรวดาว สองฝน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณีนุช เข้มลาย. (2555). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสยามชัย เขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะลิษา ชัยณรงค์. (2557). ปัญหาการสร้างทีมงานกิจกรรมวิชาการ ระดับมัธยมศึกษาของครู โรงเรียนอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- วรรณธรณ์ เพิ่มทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปรินญา มหบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนชัย บุญสนอง. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร. (2555). ประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New Normal* กับการเปลี่ยนแปลง. Retrieved on 25 July 2020 from <https://www.salika.co/2020/05/05/review-mba-program-post-covid-era/>
- สุวรรณณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภณ หลอดแก้ว. (2555). การสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุสิทธิ์ พิเชฐชัย. (2559). ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. ปรินญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1994). *The Wisdom of Teams*. New York: Harper Collins.
- McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). Interdisciplinary Team: The Nursing Perspective is Essential. *Nursing Outlook*, 46(4), 157-163.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. 2nd edition. Great Britain: Billing and Son.