



A Study on the Relationship Between Human Relations of School Administrators and Teamwork Among Teachers in the Bangkok Metropolitan Administration

Veeruss Rattanaphan and Siriphong Sauphayana

Department of Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: minertnp@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-1363-9213>

E-mail: domgogo@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-1945-4623>

Received 25/01/2025

Revised 04/02/2025

Accepted 10/03/2025

Abstract

Background and Aims: For an organization to succeed, it must foster unity and harmony among its members, emphasizing good interpersonal relationships. This collective effort helps develop human relations within the organization to achieve success. Despite different roles and responsibilities, everyone must engage in and foster interpersonal relationships to facilitate communication and collaboration. Managers and supervisors, in particular, bear a greater responsibility to cultivate successful human relations within their units. This includes considering their relationships with colleagues and promoting teamwork, which is essential in enhancing organizational efficiency and effectiveness. Teamwork plays a crucial role in achieving tasks that require the cooperation of group members. Therefore, this research aims to 1) examine the level of administrators' interpersonal relations as perceived by Bangkok Metropolitan Administration teachers, 2) examine the level of teamwork among BMA teachers, and 3) examine the correlation between administrators' interpersonal relations and teachers' teamwork.

Methodology: The study employed a survey research method. The sample consisted of 357 teachers working in BMA schools. A 5-point Likert scale questionnaire was used as the research instrument. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Results: The research findings revealed that 1) the level of administrators' interpersonal relations as perceived by BMA teachers was high, 2) the level of teamwork among BMA teachers was high, and 3) the correlation between administrators' interpersonal relations and teachers' teamwork was significantly positive at the .01 level

Conclusion: The relationship between administrators' interpersonal skills and teamwork among teachers underscores the importance of administrators' understanding and support for their staff. Encouraging staff, fostering positive relationships, and providing motivation enhance teamwork. This leads to effective and willing participation in work, resulting in successful outcomes and improved job satisfaction and quality of life for teachers. Administrators must also demonstrate effective management and interpersonal skills to positively influence teamwork among teachers, thereby improving the overall quality of school management and teaching staff.

Keywords: Administrators' Interpersonal Relations; Teamwork; Bangkok Metropolitan Administration Schools



การศึกษาความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร

วีรธรรม รัตนพันธ์ และศิริพงษ์ เสาภายน

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องเป็นองค์กรที่มีความสามัคคีและความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลในองค์กรต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งส่งผลให้ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี แม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันคือมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกัน และการประสานงานภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความรับผิดชอบมากขึ้นเป็นพิเศษ ในการส่งเสริมและพัฒนาความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกองค์กร มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยบทบาทของทีมเวิร์กจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีจากสมาชิกทุกคน ดังนั้นการวิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้บริหาร ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 357 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ระดับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง 3) ระดับความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการบริหาร ต้องมีความเข้าใจรับรู้อุปสรรค ช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคลากร รู้จักประสาน ความสัมพันธ์ และให้กำลังใจเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในการปฏิบัติงานได้ดีและทำงานอย่างเต็มใจและเมื่องานสำเร็จผลสำเร็จของงาน ทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และยังต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีถึงจะส่งผลในการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์ผู้บริหาร; การทำงานเป็นทีม; สถานศึกษากรุงเทพมหานคร

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครองเดียวกันสภาพแวดล้อมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการเมืองการปกครองกลับเป็นผลกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการจัดการศึกษาได้เช่นกัน ซึ่งสภาพรวดเร็วในปัจจุบันและมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ย่อมส่งผลกระทบต่อทุกคนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรมและวิถีชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคม ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based Economy society) หรือสังคมที่ต้องใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แต่อย่างไรก็ตามระบบการศึกษาซึ่งระบบย่อยระบบหนึ่งในระบบสังคมและเป็นระบบเปิดที่ได้รับผลกระทบจากการกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและกระบวนการบริหารจัดการ ในห้องเรียนที่เปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากมุ่งพัฒนาให้สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อยอดจากความรู้เดิมของคนรุ่นก่อนแล้ว ยังต้องปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเมืองการปกครองและโครงสร้างประชากร (สภาพ พฤษพิณกุล, 2560) ฉะนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนให้แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาสัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมมากที่สุดก็คือผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ผู้บริหารที่แท้จริง ซึ่งต้องอาศัยความสามารถที่จะได้รับทักษะ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่จำเป็นตามสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่มีศักยภาพย่อมมาจากการเรียนรู้ วิธีการบริหารที่ทำอยู่ผ่านการลงมือทำด้วยตนเองเองเป็นพื้นฐานสู่การเปลี่ยนแปลงและเติบโต และพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารไม่ว่าจะประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันขององค์กรนั้นย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกันซึ่งเกิดจากการรวมเอาทักษะที่มีความแตกต่างกันและหลากหลายประสบการณ์และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเศรษฐกิจ และสังคมที่นับวันยิ่งมีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มคนที่มีความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษางานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็น

แนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน , 2551) สำหรับสถานศึกษาที่ถือเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีสมาชิกเป็นบุคลากรต่างๆ ที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ และมีเป้าหมายที่ต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

จากการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรและครูเกิดความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การทำงานเป็นทีมในองค์กรนี้เกี่ยวข้องกับสังคมการทำงานทำให้บุคลากรและคณะครูเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังพบอีกว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และทำให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ยาวนานยิ่งขึ้น (กัญญิการ สุระโคตร, 2559) เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและลดแนวโน้มการลาออก กระบวนการทำงานมีความต่อเนื่อง เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยบุคลากรในสถานศึกษาที่สำคัญคือบุคลากรครู ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินงานภายในองค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารต้องใช้ทักษะต่างๆ ในองค์กรของตนเอง ด้วยการใช้ทักษะด้านต่าง ๆ ในการบริหาร คือ ทักษะด้านการสร้างความเข้าใจ และมีความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินการ และกลวิธีต่าง ๆ ของงานในองค์กร ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยรวม การมองเห็นเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร และหน้าที่ขององค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาด้านความคิดรวบยอดต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร และพฤติกรรมมนุษย์ และปรัชญาองค์กรนั้น ๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นทักษะของผู้บริหารเพื่อให้การทำงานกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งเป็นรายคนและกลุ่มบุคคล ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเข้าใจตนเองการยอมรับตนเอง การเอาใจใส่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเห็นใจผู้อื่น พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเข้าใจภาวะผู้นำ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับภาวะผู้นำการจูงใจผู้ใหญ่ การพัฒนาเจตคติ พลวัตกลุ่ม ความต้องการของมนุษย์การบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมากต่อการบริหารของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจะต้องทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น คือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงจะปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และจากการฝึกอบรม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเป็นองค์กรที่มีความสมานฉันท์กลมเกลียว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลในองค์กรต่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงทำให้บุคคลในองค์กรต่างก็มีภาระความรับผิดชอบต่อการพัฒนา มนุษยสัมพันธ์ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ แม้ว่าแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ในการงานที่แตกต่างกันแต่หน้าที่ที่ทุกคน ต้องสร้างและใช้เหมือนกันคือมนุษยสัมพันธ์ เพราะต้องใช้ในการติดต่อกันเกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาหน่วยงานมีความรับผิดชอบเป็นสองเท่าที่จะทำให้มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึงเขาจะต้องพิจารณามนุษยสัมพันธ์ของเขามีต่อผู้ร่วมงาน ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ในตำแหน่งหน้าที่การงานของเขาให้ดีขึ้นด้วย (กรปภา เจริญชันษา, 2564)

จากที่มาและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารสนเทศและผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครและสถานศึกษาอื่นที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร หมายถึง การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และบุคคลภายนอกด้วยความเข้าใจ ความเคารพ และความเห็นอกเห็นใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือและสนับสนุน เพื่อก่อให้เกิดความรักใคร่ การยอมรับนับถือ ร่วมมือร่วมใจกันเป็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข และองค์การสามารถดำเนินงานไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเดียวกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ โดยมีการกำหนดบทบาทของผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผนตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การปรับปรุง ตรวจสอบ การแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

นิมาลิกี ใบสะเม้าะ (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไป น้อยที่สุด

ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร

ชนิดรา ต้นสอน และสมกุล ถาวรกิจ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แต่ควรปรับปรุงด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถนำไปพัฒนาการทำงานในโรงเรียนได้ทุกๆ โรงเรียน

สุตารัตน์ ศรีโยหะ วัลนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา (2567) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบ เปิดเผยความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ความ เหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันความเหมาะสมในระดับ มาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ 1

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว
2. ด้านความเข้าใจผู้อื่น
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี

ตัวแปรที่ 2

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. ความไว้วางใจ
3. การสร้างความร่วมมือ
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้
ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ปื่นอก ปการศึกษา 2567 จำนวน 4,356 คน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 357 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen (2018) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) ตามกลุ่มเขตและการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random) โดยการเทียบสัดส่วน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ด้านการทำงานเป็นทีมของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10 เล่ม แล้วคัดเลือกด้านที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) ความไว้วางใจ 3) การสร้างความร่วมมือ 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อสำนักงานเขตสถานศึกษา ชื่อโรงเรียน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร มีลักษณะเป็น มาตรการส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1. ศึกษาบทความทางวิชาการ และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างข้อสอบคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ดำเนินการสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

4.2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ .60 - 1.00 ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

4.3 นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน และเมื่อได้ข้อมูลจึงนำไปหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.97

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 หลังจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อสำนักงานเขต สถานศึกษา ชื่อโรงเรียน ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมและรายด้านและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายโดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

5.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมและรายด้านและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายโดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับประสิทธิภาพผลของสถานศึกษา

5.1.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาของ (วัญญา วิศาลาภรณ์, 2540)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติในการหาคุณภาพเชิงเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

7.2 ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อม Link แบบสอบถามผ่าน Google Form ส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 357 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของครูเกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=357)

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	การรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	4.17	0.57	มาก	3
2. ด้านความเข้าใจผู้อื่น	4.16	0.58	มาก	4
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.19	0.57	มาก	2
4. ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี	4.23	0.50	มาก	1
รวม	4.19	0.53	มาก	

2. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=357)

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู	การรับรู้ของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.25	0.47	มาก	1
2. ด้านความไว้วางใจ	4.21	0.54	มาก	2
3. ด้านการสร้างความร่วมมือ	4.16	0.55	มาก	4
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.17	0.58	มาก	3
รวม	4.20	0.50	มาก	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=0.972$) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{XY}=0.972$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู

ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร	การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู				Y _{tot}
	ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	ด้านความไว้วางใจ	ด้านการสร้างความร่วมมือ	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	0.773**	0.797**	0.992**	0.912**	0.933**
ด้านความเข้าใจผู้อื่น	0.794**	0.821**	0.906**	0.994**	0.944**
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.800**	0.810**	0.896**	0.901**	0.913**
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.879**	0.837**	0.839**	0.856**	0.910**
X _{tot}	0.850**	0.856**	0.966**	0.964**	0.972**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน ระหว่างบุคคล เพื่อก่อให้เกิดความรักใคร่ การยอมรับนับถือ ร่วมมือร่วมใจกันเป็น เพื่อให้เกิด ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตร่วมกันได้อย่างมีความสุข และองค์การสามารถดำเนินงาน ไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นจะให้เกิดความคิดริเริ่ม ความร่วมมือสร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพระหว่างกันและเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดวงศ์วัช อดมกัน (2564) ที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ เพราะทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ขึ้น และต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนามอบหมายหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดบุญธิดา แก้วทอง (2564) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นสิ่งที่แสดงออกต่อกันระหว่างมนุษย์ที่แสดงถึงศาสตร์และศิลป์ในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เป็นมิตรไมตรีต่อกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรรภา เจริญชันษา (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

กับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจอย่างมีทิศทางตามเป้าหมายทั้งของตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรนนท์ ขุนทอง (2564) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร ที่ต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมีการร่วมมือกันทำงาน มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน และการพัฒนาองค์กร ในลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้มีระบบการกระจายอำนาจตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก มีวิธีการ กระบวนการทำงานของบุคลากร ทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านอื่นๆ ทุกคนมีส่วนช่วยกันทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ โดยผู้นำสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์มาใช้อย่างเต็มที่ที่จะส่งผลดีต่อองค์การ ให้เจริญก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถ ช่วยกันทำงาน ต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัต รักผึ้ง (2566) ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย เพ็งกรุด (2565) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อยได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

3. ความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการงานของโรงเรียนอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลในการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกรปภา เจริญชันษา (2564) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพพ.ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งคู่ความสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายจิรนนท์ ขุนทอง (2564) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้วที่พบว่าผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน บรรยากาศความไว้วางใจ การตัดสินใจร่วมกัน การมองเห็นประโยชน์การทำงาน และผู้นำในทีมที่ดี และ 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดิรนันต์สอน และสมกุล ถาวรกิจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัด

สุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนใน จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แต่ควรปรับปรุงด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เห็นว่าการททำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่สุดสามารถนำไปพัฒนาการทำงานในโรงเรียนได้ทุกๆ โรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลวิจัยระดับความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการผู้บริหาร ต้องมีความเข้าใจรับรู้บุคลากร ช่วยส่งเสริมความสามารถของบุคลากร รู้จักประสาน ความสัมพันธ์ และให้กำลังใจเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในการปฏิบัติงานได้ดีและทำงานอย่างเต็มใจและเมื่องานสำเร็จผลสำเร็จของงาน ทำให้ครูมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2. ผลวิจัยระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูจัดอบรมการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมควรจัดจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม เช่น การแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม การสร้างความร่วมมือระหว่างครูในวิชาหรือแผนกต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดตั้งทีมที่มีสมาชิกจากหลากหลายวิชา หรือแผนกต่างๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของโรงเรียน

3. ผลวิจัยความสัมพันธ์ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถในสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้ทีมงานครูมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานร่วมกัน จัดตั้งโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม ควรมีการฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้บริหาร เช่น การสื่อสารที่ดี การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสถานการณ์ที่ท้าทายสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถสื่อสารโดยตรงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย สร้างระบบการสื่อสารภายในที่รวดเร็วและโปร่งใสเพื่อลดปัญหาการเข้าใจผิด ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

- กรปภา เจริญชันษา, พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และชัยการ วาทะงาม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์*, 10(2), 7-19.
- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. นิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : บัณฑิตมหาวิทยาลัย.*
- ชนิศรา ต้นสอน และสมกุล ถาวรกิจ. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารสิทธิประโยชน์*, 23(2), 260-265.
- ขุนทอง สุขทวี, ประกาศิต อานุภาพแสนยากร, อุดมพันธ์ พิษญ์ประเสริฐ, และสุรศักดิ์ ศรีกระจำจ. (2562). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการ*, 13(2), 35-44.
- จิรนนท์ ขุนทอง (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- นิมาลิกี ใบสะเมื้อ. (2564). *พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- บุญธิดา แก้วทอง (2564). *แนวทางการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรตามหลักสังคหวัด ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*, 19(1), 250-262.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์จำกัด.*
- ภานุวัต รักผึ้ง และสมใจ เดชบำรุง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*. 2(2), 38-46.
- วงศ์วัช อุดมกัน (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สำหรับผู้นำสภานักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิญญา วิศาลาภรณ์ (2540). *การวิจัยทางการศึกษาหลักการและแนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คอมแพ็คพริ้นท์.*
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2560). การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 28(2), 36-49.
- สุดาร์ตน์ ศรีโยหะ, วลีนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. *วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์*, 8(1), 237-252.



อภิชัย เพ็งกรุด, (2565). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(5), 28-43.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education (8th ed.)*. New York: Routledge.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

