

การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*
PROMOTING THE ROLE OF TEAMWORK AMONG STUDENTS IN THE EDUCATIONAL
ADMINISTRATION PROGRAM, FACULTY OF
EDUCATION, BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ*, รัตนมณี รัตนปกรณ

Nitwadee Jirarotepinyo*, Ratmanee Rattanapakorn

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: nid2009btu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และการสุ่มแบบชั้นตามสัดส่วน ได้จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ f-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ อันดับแรก ด้านการร่วมมือ - รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการทำงานที่เกิดขึ้น รองลงมา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง - สนับสนุนให้เพื่อน ๆ ในสาขาศึกษาค้นคว้า ผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านความคิดสร้างสรรค์ - เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย และอันดับสุดท้าย ด้านการติดต่อสื่อสาร - รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงาน และด้านการประสานงาน - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ 2) การเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และ ขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริม, บทบาทการทำงานเป็นทีม, นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา

* Received February 10, 2025; Revised February 23, 2025; Accepted February 25, 2025



Abstract

The objective of this article research were: 1) To promote teamwork of Educational Administration students, and 2) To compare the promotion of teamwork roles of Educational Administration students, Faculty of Education, Bangkokthonburi University. This research is a survey research. The population and sample were Educational Administration students, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, academic year 2024, totaling 250 people. The sample group was determined using the Krejci and Morgan comparison table and proportional stratified random sampling, totaling 152 people. The research instrument was an online questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and f-test. The research results found that 1) The promotion of teamwork roles of students in the Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, overall and in each aspect was at the highest level, The average values are arranged from highest to lowest as follows: First, cooperation - listening to problems and suggestions for work that occur. Second, continuous improvement - encouraging friends in the same field to prioritize student quality, and creativity - giving team members a chance to work together in a variety of ways. Finally, communication - listening to problems and suggestions for work, and coordination - organizing activities to build good relationships. 2) Comparison of promotion of teamwork roles of students in the Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, classified by work experience and size of educational institution, found that students in the Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University, with different work experience and size of educational institution, had no different. Affect the promotion of teamwork roles of students in the Educational Administration Program, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

Keywords: Promotion, Teamwork Role, Educational Administration Students

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เห็นได้จากการครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การเข้ามามีบทบาทในการให้ความร่วมมือเพื่อมุ่งพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการประสานงานระหว่างกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคน และถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าเพื่อบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้ยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม เน้นให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของกระบวนการการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งวางไว้ การศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคน สร้างคุณภาพชีวิต สร้างสังคม และสร้างชาติ ที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนา และดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น รู้จักการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ประเทศไทยได้มีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ รวมถึงสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้คนไทยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถนำประเทศก้าวข้ามไปยังประเทศที่ได้รับการพัฒนาแล้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ โดยความสำเร็จจำเป็นต้องมีการวางแผนไว้ให้ครอบคลุมกับกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพของการทำงานเป็นทีมร่วมกันหากคนในทีมมีความสามัคคีซึ่งกันและกันย่อมเกิดผลดีมีความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการทำงานซึ่งกันและกัน (พัสวีย์ พิลาสุวรรณ, 2562) ถึงแม้ว่าบุคคลในองค์กรมีความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่ศักยภาพที่หลากหลายทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การทำงานซึ่ง จำเป็น อย่างมาก ต่อการทำงานเป็นทีม และสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จในองค์กร (รุ่งรัชดา พิธีธรรมานวัตร, 2560) ไพโรจน์ บาลัน กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานต้องพึ่งพาความร่วมมือ การประสานงานจากฝ่ายต่าง ๆ ให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกที่เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และทำให้คนในทีมมีความเข้าใจ เกิดความชัดเจนในประเด็นที่จะต้องทำงานร่วมกัน และเกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ บาลัน, 2561) จากเหตุผลดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำทีมบริหารให้รู้จักการทำงานเป็นทีมได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะสามารถขับเคลื่อนและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาก้าวเข้าสู่การบริหารการศึกษาได้อย่างเป็นมืออาชีพ และเป็นที่ยอมรับต่อสังคม

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้ตั้งอยู่ที่เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และผ่านการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีปรัชญา “สร้างปัญญา พัฒนาคน ฝึกฝนคุณธรรม” ในส่วนของสาขาวิชาการบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เปิดสอนให้นักศึกษาที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต โดยมีความสำคัญ ดังนี้ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง มีความรู้ สมรรถนะด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม ปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตนอย่างแน่วแน่อยู่เสมอ จะนำพาการศึกษาไปสู่ความสำเร็จเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศให้ก้าวหน้า และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจโลก สังคม ซึ่งต้องการผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับผู้นำที่มีคุณลักษณะ ค่านิยม คุณภาพและธรรมาภิบาล สมกับการได้ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีได้และประสบการณ์อย่างเหมาะสม ทั้งในองค์กรทางการศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อให้การศึกษา และสถานศึกษาเป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการจัดการศึกษา และมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนตามที่พึงประสงค์ของประเทศ หลักสูตรนี้มีโครงสร้างสาระความรู้และสมรรถนะที่จะพัฒนามหาบัณฑิตไปในแนวทางนั้นเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาโดยสร้างหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์และความต้องการที่หลากหลายของประเทศ และในการประกอบวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งเน้นให้พัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน



จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนา บทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และผู้ที่สนใจได้นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และการสุ่มแบบชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการทำวิจัย จำนวน 152 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สอดคล้องกับองค์ประกอบการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามพร้อมพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ทำการศึกษา กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย

3.3 นำโครงสร้างแบบสอบถาม เสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบภาษาและความถูกต้องทางวิชาการ และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารการศึกษา 1 ท่าน ด้านการวัดและประเมินผล 1 ท่าน ด้านการนิเทศ 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .67 - 1.00

3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4.2 ผู้วิจัยส่ง Link หรือ Qrcode แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 152 ฉบับไปยังนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 กำหนดวันในการส่งแบบสอบถามคืน

4.3 ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ทั้งสิ้น 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) และ 5) การทดสอบค่า t-test/F-test

ผลการวิจัย

1. การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n = 152)

การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.53	.502	มากที่สุด
2. ด้านการร่วมมือ	4.58	.527	มากที่สุด
3. ด้านการประสานงาน	4.53	.554	มากที่สุด
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.56	.568	มากที่สุด
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.57	.527	มากที่สุด
รวม	4.56	.503	มากที่สุด



การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการประสานงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปการศึกษาได้ ดังนี้

1.1 ด้านการร่วมมือ

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนรวม รองลงมา คือ ช่วยงานกันอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในและนอกสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันได้อย่างพร้อมเพรียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมมือกันในการจัดทำแผนการทำงาน

1.2 ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุนให้เพื่อน ๆ ในสาขาวิชายึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการนำความรู้ได้จากการอบรมหรือศึกษาดูงานนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และนำผลการประเมินตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และดำเนินการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอทั้งในระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ทีมงานปรับกระบวนการในการดำเนินงานให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์และเกิดประสิทธิภาพ ลดเวลาในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการความคิดสร้างสรรค์

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย น่าสนใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ ร่วมกันปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานโดยให้เห็นคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการเปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริงให้แก่เพื่อนอย่างตรงไปตรงมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อาจารย์ใช้คำพูดในเชิงชักชวน เกี้ยยกล่อม โนมน้าวใจให้นักศึกษานับถือศรัทธา มีความคิดเห็นคล้อยตาม ยอมรับ และปฏิบัติตามในสิ่งที่เห็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

1.5 ด้านการประสานงาน

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ รองลงมา คือ มีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีต่อเพื่อน ๆ และมีการประสานงาน และวางแผนงานกันในทีมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประสานงานที่หลากหลายวิธี สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

2.1 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 152)

การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.50	.529	4.60	.419	1.160	.283
2. ด้านการร่วมมือ	4.56	.583	4.64	.419	.684	.409
3. ด้านการประสานงาน	4.5	.588	4.55	.457	.125	.724
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.54	.613	4.64	.427	.977	.325
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.55	.562	4.64	.419	.934	.335
โดยภาพรวม	4.53	.545	4.61	.373	.794	.374

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไม่ต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา (n = 152)

การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	ขนาดของสถานศึกษา						F	Sig
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อ สื่อสาร	4.49	.519	4.58	.425	4.49	.603	.602	.549
2. ด้านการร่วมมือ	4.51	.629	4.62	.444	4.58	.563	.526	.592
3. ด้านการประสานงาน	4.44	.586	4.60	.462	4.49	.657	1.303	.275
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.51	.582	4.64	.473	4.47	.689	1.412	.247
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.47	.602	4.65	.413	4.54	.614	1.633	.199
โดยภาพรวม	4.48	.544	4.62	.410	4.51	.601	1.121	.329

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่มีขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ไม่ต่างกัน



อภิปรายผล

1. การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการบริหารแบบทีมงานมีเป้าหมายเดียวกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ตรงประเด็น และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้ร่วมทีมอย่างหลากหลาย การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ สอดคล้องกับ Romig, D. ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมโดยมีการประสานงานและวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานโดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น (Romig, D., 1996) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา อุ่มสิน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก (อริศรา อุ่มสิน, 2560) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีการเปิดเผยข้อมูลข้อเท็จจริงให้แก่เพื่อนอย่างตรงไปตรงมา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อาจารย์ใช้คำพูดในเชิงชักชวน กลี้ยกล่อม โน้มน้าวใจให้นักศึกษานับถือศรัทธา มีความคิดเห็นคล้อยตาม ยอมรับ และปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับ พิชชาภา เกาะตัน ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ และการคาดคะเนความต้องการ ความรู้สึก อารมณ์ของสมาชิกในทีมเพื่อใช้ในการถ่ายทอดข้อมูล โดยสังเกตได้จากคำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน และสัญลักษณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ดีอาจทำให้ความหมายเกิดความคลาดเคลื่อนและมีความเข้าใจไม่ตรงกัน นำไปสู่ความขัดแย้ง และความล้มเหลวในการทำงานเป็นทีมได้ (พิชชาภา เกาะตัน, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ Don, Y. & Arumugam, R. ได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การพูดคุย สื่อสาร แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมทีมโดยเริ่มจากหัวหน้าทีมที่เป็นคนประสานและคอยกระตุ้นให้คนในทีมกล้าที่จะแบ่งปันความคิด ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยหลีกเลี่ยงภาวะกดดันต่อสมาชิกในทีม (Don, Y. & Arumugam, R., 2019)

1.2 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนรวม รองลงมา คือ ช่วยงานกันอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งทั้งในและนอกสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันได้อย่างพร้อมเพรียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ร่วมมือกันในการจัดทำแผนการทำงาน สอดคล้องกับ Romig, D. ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การแก้ไขปัญหาจากการดำเนินงาน การร่วมมือช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่วางไว้ นอกจากนี้ การร่วมมือของทีมนับได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของทีม ซึ่งจะมีการแบ่งกันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก (Romig, D., 1996)

1.3 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รองลงมา คือ มีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีต่อเพื่อน ๆ และมีการประสานงาน และวางแผนงานกันในทีมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประสานงานที่หลากหลายวิธี สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม สอดคล้องกับ พัสวិพัญญ์ ศิลาสุวรรณ ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการดำเนินงานตามแผนงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ส่งเสริมให้การประสานการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการพึ่งพาอาศัยในกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการประสานงานที่ดีนั้นจะต้องประสานงานกับสมาชิกในทีมหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งอย่างต่อเนื่อง คอยซักถามความคืบหน้าเป็นระยะ ๆ เพื่อที่จะได้ทราบความคืบหน้าของงาน (พัสวิพัญญ์ ศิลาสุวรรณ, 2562)

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย น่าสนใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ ร่วมกันปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานโดยให้เห็นคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Guilford, J. P. ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะบุคคล โดยการคิดนอกกรอบ ริเริ่มสิ่งใหม่ขึ้นมา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ (Guilford, J. P., 1967) และสอดคล้องกับ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ การที่สมาชิกในทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา หรือสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนางานที่มีอยู่ให้ดีขึ้นจากเดิม อีกทั้งสามารถนำไปใช้ได้จริงเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564)

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สนับสนุนให้เพื่อน ๆ ในสาขาวิชายึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการนำความรู้ได้จากการอบรมหรือศึกษาดูงานนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และนำผลการประเมินตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และดำเนินการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอทั้งในระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ทีมงานปรับกระบวนการในการดำเนินงานให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์และเกิดประสิทธิภาพ ลดเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Pineda-Báez, C., et al. ได้กล่าวถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ “การเปลี่ยนแปลงที่ดี (Good Change) หรือ การปรับปรุง (Improvement)” เน้นการปรับปรุงอย่างมีคุณภาพที่ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงใหม่ทั้งหมด แต่เป็นการปรับปรุง เพื่อให้ทำงานได้ง่ายขึ้นและสะดวกขึ้น ปรับปรุงทีละเล็กทีละน้อย โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน เพื่อพัฒนากระบวนการ ทำงานที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น หัวใจสำคัญอยู่ที่ต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (Continuous Improvement) (Pineda-Báez, C. et al., 2023) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวิพัญญ์ ศิลาสุวรรณ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและ ดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้ชัดเจน ตรงประเด็น และต่อเนื่อง (พัสวิพัญญ์ ศิลาสุวรรณ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2563)



2. การเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สรุปผลการอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับมุมมองของครูต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มุมมองของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางการบริหารและประสบการณ์ในการบริหารที่แตกต่างกัน ตลอดจนกระทั่งการตัดสินใจที่ส่งผลในการให้ความสำคัญในการวางแผนการบริหารแบบทีมงาน ให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เชื่อถือ และยึดหยุ่นตามสถานการณ์ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบการทำงานเป็นทีมของสมาชิก สอดคล้องกับ คำกล่าวของ Vesisenaho, M. ว่าการกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญ 3 อย่าง คือ กิจกรรม การกระทำร่วมกัน และความรู้สึก ทำให้บุคคลต่าง ๆ ภายในกลุ่มสามัคคีกัน ใกล้ชิด และช่วยกันตัดสินใจในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารกัน สนับสนุนการทำงานจนประสบความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกภายในกลุ่มมีแนวโน้มในการร่วมมือซึ่งกันและกัน (Vesisenaho, M., 2023) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องอำไพ สระเพชร ได้ศึกษา การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ผ่องอำไพ สระเพชร, 2560)

2.2 การเปรียบเทียบระดับมุมมองของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มุมมองของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการรับรู้ของแต่ละสถานศึกษาส่งผลให้การรับรู้และการตัดสินใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ มนต์ฤทัย สุวะนาม ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน (มนต์ฤทัย สุวะนาม, 2560)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า การส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเปรียบเทียบการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่ต่างกัน ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านการร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่สูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้น จึงควรร่วมมือกันในการจัดทำแผนการทำงาน 2) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า

ข้อที่สูงที่สุด คือ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ทีมงานปรับกระบวนการในการดำเนินงานให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์และเกิดประสิทธิภาพ และลดเวลาในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าข้อที่สูงที่สุด คือ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย น่าสนใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงควรมีความคิดยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าข้อที่สูงที่สุด คือ รับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะในการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น ดังนั้น อาจารย์ควรใช้คำพูดในเชิงชักชวน เกื้อหนุน โน้มน้าวใจให้นักศึกษานับถือศรัทธา มีความคิดเห็นคล้อยตาม ยอมรับ และปฏิบัติตามในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และ 5) ด้านการประสานงาน ผลการวิจัยพบว่าข้อที่สูงที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนั้น จึงควรมีการประสานงานที่หลากหลายวิธี สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ 1) ควรศึกษาเรื่องปัจจัยในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร และ 2) ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมบทบาทการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2561 - 2579. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12(1), 122-123.
- พิชชาภา เกาะตัน. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4(1), 1-7.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2561). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์.
- มนต์ฤทัย สุวะนาม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 13 กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Don, Y. & Arumugam, R. (2019). School Management and Leadership: teamwork in school. *Multidisciplinary Journal of Instruction (MDJI)*, 1(2), 14-36.
- Guilford, J. P. (1967). Creativity: Yesterday, today, and tomorrow. *The Journal of Creative Behavior*, 1(1), 3-14.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Pineda-Báez, C. et al. (2023). The Role of Teamwork in the Development of Teacher Leadership: A Cross- Cultural Analysis from Colombia, Mexico, and Spain. *Teacher Leadership in International Contexts* (pp. 109-141). Cham: Springer International Publishing.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Vesisenaho, M. (2023). Pre-and In-Service Teachers' Teamwork Behaviour in Integrated Teacher Training. *Journal of Teacher Education and Educators*, 12(1), 95-121.