

แนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Guidelines for Promoting the Teacher Teamwork Management of
School Administrator in the Era of Artificial Intelligence under the
Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

สิตาร์ศมี ไตรรัตน์เกยูร^{1*} และปณต นามะวิโรจน์²

Sidarat Trairatkeyul^{1*} and Panote Namawiroj²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

²สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

¹Educational Administration Program, Faculty of Education, Rajapruk University and

²Public Health, Faculty of Public Health, Rajapruk University

Received: May 17, 2026 / Revised: May 27, 2026 / Accepted: June 2, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาารายข้อระหว่าง .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .99 วิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร รองลงมาตามลำดับ คือ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการรับฟังเชิงลึก (2) ผลการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด

*Corresponding Author

E-mail: meiiisidarat@gmail.com

โรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) แนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการปรับตัว การสื่อสาร การตัดสินใจที่ชัดเจนรอบคอบ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียน โดยเฉพาะการสร้างความรู้ด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม การบริหารการทำงานเป็นทีม ยุคปัญญาประดิษฐ์

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the level of teamwork management in the age of artificial intelligence under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, (2) to compare the opinions of teachers classified by education level, work experience and school size, and (3) to study the Guidelines for Promoting Teamwork Management of Teachers. The study sample consisted of 370 teachers, and 5 key informants for interviews. The research instruments were interview form and a questionnaire with a validity (IOC values) between .67-1.00 and a reliability value of .99. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD, and content analysis. The study results were as follows: (1) the teacher teamwork management in the age of artificial intelligence, in overall and particular aspects, were at high level. The highest mean was Communication, following by Leadership, Decision-making, Empathy, and Deep listening, (2) the opinions of teachers classified by education level, work experience, and school sizes showed statistically significant differences at the .01 level, (3) Guidelines for Promoting Teamwork Management of Teachers: the school administrators should focus on developing adaptation skills, clear communication, careful decision-making, fostering good relationships within the team, and actively listening to others. These strategies create an open work environment and encourage teachers to actively participate in the development of the school, Particularly in the development of literacy in the utilization of artificial intelligence.

Keyword: Promotional Guidelines, Teamwork Management, the Era of Artificial Intelligence

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคม โดยมีการศึกษา เป็นกลไกหลักที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งยังเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาของประเทศ หากมีการส่งเสริมการศึกษาอย่างถูกต้อง ควบคู่กับการวางแผนการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาประเทศได้อย่างมั่นคงและรวดเร็ว ขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ได้ตั้งเป้าหมายที่ 1 ไว้ว่า คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกัน ต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ดังนั้น การศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถมีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นภารกิจสำคัญที่หน่วยงานด้านการศึกษาต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและศักยภาพของประเทศโดยรวม

การบริหารการทำงานเป็นทีมสามารถศึกษาได้จากพัฒนาการของแนวคิดตามลำดับเวลา โดย Parker (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วม การรับฟังกัน ความเห็นต่างเชิงบวก การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทหน้าที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ในยุคปัจจุบัน Robbins และ Judge (2019) ได้ขยายแนวคิดให้ครอบคลุมด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ การสร้างทีม แรงจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารต้องสามารถรับมือ

กับความซับซ้อนขององค์กรสมัยใหม่ ขณะที่แนวคิดร่วมสมัยในทศวรรษ 2020 เช่น Human-Centered Leadership, Distributed Leadership, Psychological Safety และ Agile Leadership ต่างเน้นการเข้าใจบุคลากร การสร้างความไว้วางใจ การกระจายบทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศปลอดภัยทางจิตใจ ความยืดหยุ่น การใช้ข้อมูล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมจะได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของการสื่อสาร ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม แรงจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง และการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ แต่จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดในการอธิบายองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัล งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการบริหารทีมในลักษณะทั่วไป หรือศึกษาภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันโดยแยกส่วนจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงยังขาดองค์ความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการบูรณาการ AI เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น การสร้างความร่วมมือ และการพัฒนาศักยภาพของทีมครูให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยศึกษาแนวทางการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด 52 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างด้านมุมมองและการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษารายงานผลการดำเนินงาน ANNUAL REPORT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารยังมีข้อจำกัด เนื่องจากการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังรวมศูนย์ ทำให้ครูมีส่วนร่วมน้อย ส่งผลให้การประสานงานไม่คล่องตัวและอาจไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปัญญาประดิษฐ์จึงควรปรับบทบาทสู่การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี AI สนับสนุนการตัดสินใจ พร้อมส่งเสริมการสื่อสาร การรับฟัง และความไว้วางใจ เพื่อให้ครูทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ยกระดับคุณภาพ

ทีมงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพในยุคนปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

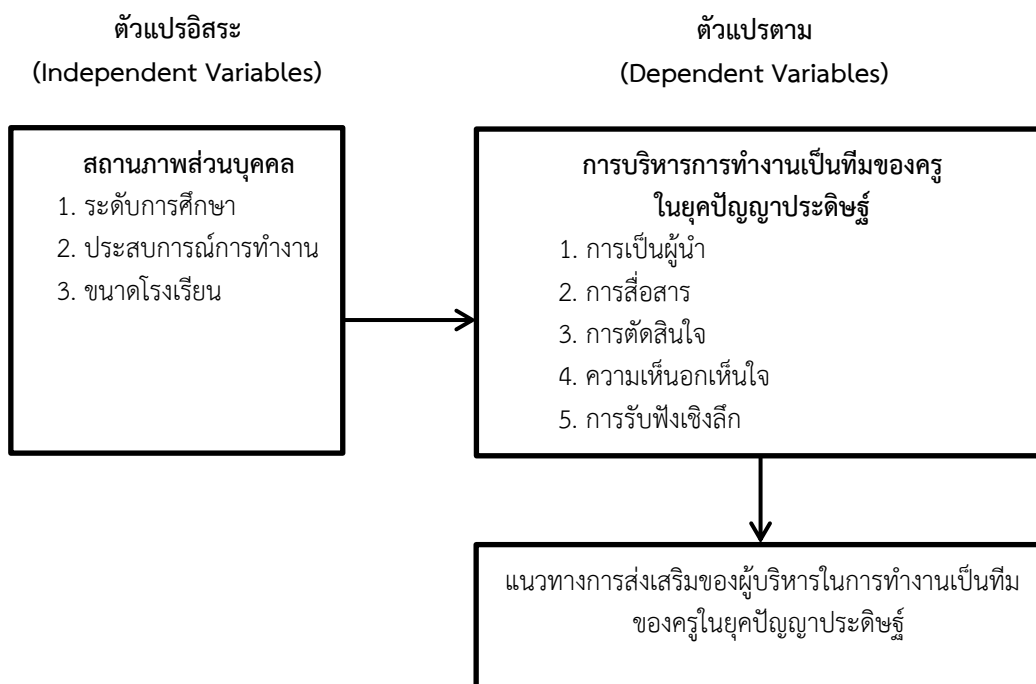
1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยมีรายละเอียดของตัวแปร โดยพิจารณาตามแนวคิด ของ Hoy และ Miskel (2013) Robbins และ Judge (2019), Human-Centered Leadership (2020), Psychological Safety (2023), Agile Leadership (2024) และ Distributed Leadership (2024) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 แห่ง รวมทั้งสิ้น 5,658 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2562) ได้จำนวน 361 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็กและขนาดกลาง	7	308	30
ขนาดใหญ่	22	2,107	134
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	3,243	206
รวม	52	5,658	370

หมายเหตุ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล จึงเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็น 370 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ จากข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้บริหาร เพื่อสังเคราะห์แนวทางประเด็นการสัมภาษณ์เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยเริ่มจากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ IOC ซึ่งมีค่าระหว่าง .67-1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ .99 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความซ้ำซ้อนของข้อคำถามบางส่วน ผู้วิจัยจึงปรับปรุงข้อคำถามให้มีความกระชับ ชัดเจน และสามารถวัดตัวแปรได้อย่างครอบคลุมโดยไม่ซ้ำประเด็นกันมากเกินไป หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและจัดลำดับความสำคัญของประเด็น เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามระดับการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยสำหรับมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) เป็นดังนี้

- ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป หมายถึง การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.50 หมายถึง การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์และสังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในยุค

ปัญญาประดิษฐ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จากข้อมูลสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ ด้วยการจัดเตรียมข้อมูล เข้ารหัส จัดกลุ่มประเด็น และตีความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและทฤษฎี เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์

ด้านที่	การบริหารการทำงานเป็นทีม ของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์	$\bar{X}$	SD	แปลค่า	อันดับ
1.	การเป็นผู้นำ	4.22	.57	มาก	2
2.	การสื่อสาร	4.57	.52	มากที่สุด	1
3.	การตัดสินใจ	3.87	.61	มาก	3
4.	ความเห็นอกเห็นใจ	3.79	.82	มาก	4
5.	การรับฟังเชิงลึก	3.53	.77	มาก	5
รวม		3.88	.49	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$, $SD = .52$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการรับฟังเชิงลึก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	การบริหารการทำงานเป็นทีม ของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์	ระดับการศึกษา				t	Sig
		ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.	การเป็นผู้นำ	4.21	.60	4.25	.52	-.68	.51
2.	การสื่อสาร	4.60	.55	4.61	.48	-.21	.83
3.	การตัดสินใจ	3.87	.64	3.88	.57	-.13	.90
4.	ความเห็นอกเห็นใจ	3.89	.83	3.59	.78	2.93**	.00
5.	การรับฟังเชิงลึก	3.59	.78	3.45	.74	1.65	.10
ภาพรวม		3.90	.53	3.85	.44	.92	.36

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบด้านความเห็นอกเห็นใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านที่	การบริหารการทำงาน เป็นทีมของครู ในยุคปัญญาประดิษฐ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.	การเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	.33	3	.11	.34	.80
		ภายในกลุ่ม	118.55	366	.32		
		รวม	118.88	369			
2.	การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.32	3	.11	.39	.76
		ภายในกลุ่ม	99.78	366	.27		
		รวม	100.10	369			

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (ต่อ)

การบริหารการทำงาน		แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านที่	เป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์						
3.	การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.18	3	.06	.16	.92
		ภายในกลุ่ม	137.09	366	.37		
		รวม	137.27	369			
4.	ความเห็นอกเห็นใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.63	3	.88	1.31	.27
		ภายในกลุ่ม	244.04	366	.67		
		รวม	246.67	369			
5.	การรับฟังเชิงลึก	ระหว่างกลุ่ม	21.68	3	7.23	13.58**	.00
		ภายในกลุ่ม	194.78	366	.53		
		รวม	216.45	369			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	4.55	3	1.52	6.52**	.00
		ภายในกลุ่ม	85.23	366	.23		
		รวม	89.78	369			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ ในภาพรวมและด้านการรับฟังเชิงลึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านที่	การบริหารการทำงานเป็นทีม ของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.	การเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	22.36	2	11.18	42.52**	.00
		ภายในกลุ่ม	96.52	367	.26		
		รวม	118.88	369			
2.	การสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.36	2	.18	.66	.52
		ภายในกลุ่ม	99.74	367	.27		
		รวม	100.10	369			
3.	การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	22.60	2	11.30	36.17**	.00
		ภายในกลุ่ม	114.67	367	.31		
		รวม	137.27	369			
4.	ความเห็นอกเห็นใจ	ระหว่างกลุ่ม	152.29	2	76.15	294.11**	.00
		ภายในกลุ่ม	94.38	367	.26		
		รวม	246.67	369			
5.	การรับฟังเชิงลึก	ระหว่างกลุ่ม	74.31	2	37.16	95.93**	.00
		ภายในกลุ่ม	142.14	367	.39		
		รวม	216.45	369			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	15.22	2	7.61	37.47**	.00
		ภายในกลุ่ม	74.56	367	.20		
		รวม	89.78	369			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการรับฟังเชิงลึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูง การสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสช่วยให้ครูเข้าใจข้อมูลตรงกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ดี ขณะที่ภาวะผู้นำช่วยสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ส่วนการตัดสินใจที่มีข้อมูลรองรับจากประสบการณ์และเทคโนโลยี AI ช่วยให้การดำเนินงาน สอดคล้องกับปันทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ทุกคนได้รับการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันผ่านการอบรมและการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีมาตรฐานและแนวทางการบริหารที่ชัดเจนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ การเข้าถึงเทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนาทักษะดิจิทัลอาจมีบทบาทสำคัญมากกว่า จึงส่งผลต่อความคิดเห็นของครูต่อประเด็นดังกล่าวทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด Distributed Leadership, Psychological Safety และ Human-Centered AI ที่เน้นการมีส่วนร่วม ความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และการใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกันของครูอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล สีจาด (2564) เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย ความคิดเห็นของครูที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จารุกัญญา โกพล (2562) เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสบการณ์การทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเข้าใจและทักษะในการทำงานร่วมกันที่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากก็จะมีความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทายในการทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เช่น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในทีม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล สีจาด (2566) การทำงานเป็นทีมของครูในการดำเนินงานกลุ่มบริหารวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สหวิทยาเขตเสรีไทย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยยังเชื่อมโยงกับแนวคิด Team Learning, Agile Team Management และ Human-centered AI ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การปรับตัวอย่างยืดหยุ่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม และการใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ขนาดโรงเรียน ครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีบริบทการทำงานแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้การบริหารทีมและการสื่อสารมีความซับซ้อน ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กมีความยืดหยุ่นมากกว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด สื่อสาร และตัดสินใจได้รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับ ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2565) เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และจารุกัญญา โกพล (2562) เรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ผลการวิจัยยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิด Agile Team Management, Distributed Leadership และ Human-Centered AI ซึ่งเน้นการบริหารทีมอย่างยืดหยุ่น การกระจายบทบาทผู้นำ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการสื่อสาร การตัดสินใจ และการประสานงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครูเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในยุคปัญญาประดิษฐ์

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากข้อเสนอแนะและการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการส่งเสริมการ
บริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขตสรุปได้ดังนี้ 2

3.1 การเป็นผู้นำ การสร้างและรักษาแรงจูงใจให้ครูในทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายร่วมของโรงเรียน โดยใช้ทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีเช่น AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายร่วม

3.2 การสื่อสาร การสื่อสารในทีมครูควรมีช่องทางที่ชัดเจนและเหมาะสมเพื่อให้ข้อมูลถึงกันครบถ้วน การใช้การประชุมและแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูล การส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใสและการรับฟังความคิดเห็นจากครูจะช่วยลดปัญหาความเข้าใจผิด และทำให้ข้อมูลถูกต้องและตรงกัน การรับฟังความคิดเห็นจากครูยังเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและลดปัญหาความเข้าใจผิด

3.3 การตัดสินใจ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต้องผสมผสานข้อมูลจากหลายแหล่ง รวมถึงการใช้เทคโนโลยี AI และประสบการณ์ในการบริหารงาน การใช้ AI ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้การตัดสินใจแม่นยำและตอบโจทย์ปัญหาที่เกิดขึ้น การพิจารณาผลกระทบระยะยาวและการจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบช่วยให้การตัดสินใจมีความถูกต้องสูงสุด

3.4 ความเห็นอกเห็นใจ การแสดงความเห็นอกเห็นใจในการช่วยเหลือครูช่วยสร้างความไว้วางใจในทีมครู โดยผู้บริหารต้องฟังและเข้าใจปัญหาของครู การแสดงออกถึงความเข้าใจและการให้คำปรึกษาจะทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและการดูแลที่เหมาะสม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

3.5 การรับฟังเชิงลึก การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการรับฟังความคิดเห็นจากครูเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับและสนับสนุน ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดใจและปราศจากอคติในการรับฟังความคิดเห็น การฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจบริบทของครูช่วยให้ผู้บริหารตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์ โดยภาพรวมด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และความเห็นอกเห็นใจ และด้านการรับฟังเชิงลึกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น ปรับตัวตามบริบทของโรงเรียนได้ดี สามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสื่อสารข้อมูลให้ครูเข้าใจตรงกัน เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสม และใช้ AI ช่วยสรุปข้อมูลหรือสนับสนุนการสื่อสารอย่างรอบคอบ ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารตัดสินใจโดยเริ่มจากการระบุปัญหา ใช้ข้อมูลจาก AI ร่วมกับประสบการณ์ และพิจารณาความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำไปใช้ ส่วนด้านความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจและช่วยเหลือครูอย่างเหมาะสม รวมถึงใช้ AI สนับสนุนระบบดูแลทีมครู อย่างไรก็ตาม ด้านการรับฟังเชิงลึกยังอยู่ในระดับปานกลาง แม้ผู้บริหารจะรับฟังครูอย่างตั้งใจและใช้ AI ช่วยสรุปประเด็นสำคัญ แต่ยังคงพัฒนาการรับฟังอย่างเปิดใจ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และบริบทของครูให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในยุคปัญญาประดิษฐ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและด้านการเป็นผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อมุมมองในการรับรู้บทบาทของผู้บริหารและการทำงานเป็นทีมในยุคปัญญาประดิษฐ์ นอกจากนี้ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการประเมินแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารในบริบทของการใช้ AI ขณะเดียวกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กและกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าบริบทและขนาดของสถานศึกษาอาจส่งผลต่อรูปแบบการบริหารการทำงานร่วมกัน และการนำ AI มาใช้สนับสนุนการทำงานของครูในแต่ละโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะการปรับตัวของครูและบุคลากร กำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน และสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความหลากหลาย กำหนดนโยบายพัฒนาทักษะดิจิทัลและ AI ของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมการใช้เครื่องมือ AI เพื่อวางแผนงาน วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมครู

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดช่องทางการสื่อสารที่เป็นระบบ เข้าถึงง่าย เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อลดความเข้าใจผิด ได้แก่ การใช้ AI ช่วยสรุปการประชุม แจ้งข้อมูล และติดตามความก้าวหน้าของงาน

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้การแก้ปัญหาชัดเจนและเหมาะสม โดยประยุกต์ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน ภาระงานครู และความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ

1.4 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง เข้าถึงง่าย และแสดงความห่วงใยต่อครูอย่างจริงใจเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ดี และการทำงานร่วมกันภายในทีม พร้อมกำหนดแนวทางการใช้ AI อย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลาง

1.5 ผู้บริหารควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการสื่อสาร รับฟังครูอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสินหรือขัดจังหวะพร้อมตั้งคำถามเพื่อเข้าใจปัญหาเชิงลึก ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและกล้ามีส่วนร่วมมากขึ้น และอาจใช้ AI รวบรวมความคิดเห็นแบบไม่ระบุตัวตน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารทีมครูอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมด้านความเห็นอกเห็นใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและนำข้อดีมาปรับใช้

บรรณานุกรม

- ธงชัย สันติวงษ์. (2561). *การจัดการองค์การและภาวะผู้นำ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (ฉบับปรับปรุง พิมพ์ครั้งที่ 8). ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* *มัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*, 139(258 ง), 123. <https://www.nesdc.go.th/>
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 4(1), 1-10.
- ภาณุวัต รักผึ้ง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* *มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภามาส อังสุโชติ, และอัจฉรา ขำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัย และเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics for research and SPSS application techniques)* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, และอัจฉรา ขำนิประศาสน์. (2562). *ระเบียบวิธีการวิจัย (Research methodology)* (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู* *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธี ระวีรุฬห์. (2560). *การสื่อสารองค์กร*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา* (ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. พริกหวานกราฟฟิค.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.



- Sposato, M. (2025). Artificial intelligence in educational leadership: A comprehensive taxonomy and future directions. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 22, Article 20. <https://doi.org/10.1186/s41239-025-00517-1>
- Weger, H., Castle, G. R., & Emmett, M. C. (2014). Active listening in peer interviews: The influence of message paraphrasing on perceptions of listening skill. *International Journal of Listening*, 28(1), 13-29.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding strategy*. Gower.
- World Economic Forum. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.